



**PENGELOLAAN TENAGA PENDIDIK DAN TENAGA KEPENDIDIKAN
DI MTS AL-WASHLIYAH TEMBUNG PERCUT SEI TUAN
KABUPATEN DELI SERDANG**

SKRIPSI

Diajukan Untuk Memenuhi Persyaratan dalam Memperoleh Gelar Sarjana
Pendidikan (S.Pd.) pada Prodi Manajemen Pendidikan Islam Fakultas Ilmu
Tarbiyah dan Keguruan

Oleh:

**ABU HASAN AL ASHARI LUBIS
NIM. 37.15.4.137**

**PROGRAM STUDI MANAJEMEN PENDIDIKAN ISLAM
FAKULTAS ILMU TARBIYAH DAN KEGURUAN
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI SUMATERA UTARA
MEDAN
2019**



**MANAJEMEN TENAGA PENDIDIK DAN TENAGA KEPENDIDIKAN
DI MTS AL-WASHLIYAH TEMBUNG PERCUT SEI TUAN
KABUPATEN DELI SERDANG**

SKRIPSI

Diajukan Untuk Memenuhi Persyaratan dalam Memperoleh Gelar Sarjana
Pendidikan (S.Pd.) pada Prodi Manajemen Pendidikan Islam Fakultas Ilmu
Tarbiyah dan Keguruan

Oleh:

**ABU HASAN AL ASHARI LUBIS
NIM. 37.15.4.137**

Pembimbing I

Dr. Abdillah, M.Pd
NIP: 19680805 199703 1 002

Pembimbing II

Drs. Rustam, MA
NIP: 19680920 199503 1 002

**Ketua Jurusan
Manajemen Pendidikan Islam**

Dr. Abdillah, M.Pd
NIP : 19680805 199703 1 002

**PROGRAM STUDI MANAJEMEN PENDIDIKAN ISLAM
FAKULTAS ILMU TARBIYAH DAN KEGURUAN
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI SUMATERA UTARA**

SURAT PERNYATAAN KEASLIAN SKRIPSI

Saya yang bertanda tangan dibawah ini

Nama : Abu Hasan Al Ashari Lubis

NIM : 37.15.4.137

Jurusan : Manajemen Pendidikan Islam

Judul : Pengelolaan Tenaga Pendidik dan Tenaga Kependidikan di Mts
Al- Washliyah Tembung Percut Sei Tuan

Menyatakan dengan sebenarnya skripsi yang saya serahkan ini sebenar-benar merupakan hasil karya sendiri, kecuali kutipan-kutipan dari ringkasan-ringkasan yang semuanya telah saya jelaskan sumbernya. Apabila dikemudian hari terbukti atau dapat dibuktikan skripsi ini hasil jiplakan, maka gelar dan ijazah yang diberikan oleh Universitas Islam Negeri Sumatera Utara batal saya terima.

Medan, 7 Oktober 2019

Yang membuat pernyataan



ABU HASAN AL ASHARI LUBIS

37.15.4.137

ABSTRAK

NAMA : ABU HASAN AL ASHARI LUBIS
NIM : 37.15.4.137
Prodi : Manajemen Pendidikan Islam (MPI-3)
Fakultas : Ilmu Tarbiyah dan Keguruan
Stambuk : T.A 2015

MANAJEMEN TENAGA PENDIDIK DAN TENAGA KEPENDIDIKAN DI MTS AL-WASHLIYAH TEMBUNG PERCUT SEI TUAN KABUPATEN DELI SERDANG

Kata kunci: *Pengelolaan Tenaga Pendidik dan Tenaga Kependidikan*

Pengelolaan tenaga pendidik dan tenaga kependidikan di Mts Al-Washliyah Tembung Percut Sei Tuan ini beberapa bidang tidak berdasarkan tugas dan fungsinya sebagai tenaga pendidik maupun tenaga kependidikan. Adapun yang menjadi rumusan masalah dalam penelitian ini adalah bagaimana pengadaan (*recruitmen*) tenaga pendidik dan tenaga kependidikan, bagaimana pembinaan, pengembangan tenaga pendidik dan tenaga kependidikan dan bagaimana promosi, mutasi tenaga pendidik dan tenaga kependidikan di Mts Al-Washliyah Tembung Percut Sei Tuan.

Metode dalam penelitian ini menggunakan metode penelitian kualitatif yaitu pendekatan yang menghasilkan berupa kata-kata tertulis atau lisan dari orang-orang yang dijadikan sebagai responden. Tujuan dalam penelitian ini adalah untuk mendeskripsikan pengadaan (*recruitmen*) tenaga pendidik dan tenaga kependidikan, untuk menggambarkan pembinaan, pengembangan dan promosi, mutasi tenaga pendidik dan tenaga kependidikan di Mts Al-Washliyah tembung Percut Sei Tuan.

Penelitian pengelolaan tenaga pendidik dan tenaga kependidikan di Mts Al-Washliyah Tembung berjalan dengan baik. Dalam perekrutan tenaga pendidik dilakukan terlebih dahulu dilakukan analisis pekerjaan (*job analysis*) tenaga pendidik dan kependidikan dalam bidang apa yang harus direkrut, setelah itu dilakukan wawancara dan tes membaca Al-qur'an. Pembinaan dan pengembangan tenaga pendidik dilakukan dengan memanggil narasumber dari luar untuk berdiskusi, sedangkan tenaga pembinaan dan pengembangannya kependidikan diselenggarakan oleh Kementrian Agama Deli Serdang dan selalu diikuti oleh tenaga kependidikan Mts Al-Washliyah Tembung. Kemudian promosi dan mutasi tenaga pendidik dilakukan dalam 2 tahun sekali dan promosi dan mutasi tenaga kependidikan kependidikan dilakukan dalam 4 tahun sekali.

Pembimbing I

Dr. Abdillah, M.Pd
NIP: 19680805 199703 1 00

KATA PENGANTAR

Puji syukur kepada Allah SWT berkat Rahmat, Hidayah, dan Karunia-Nya kepada. Saya sehingga saya dapat menyelesaikan skripsi dengan judul Pengelolaan Tenaga Pendidik dan Tenaga Kependidikan di Mts Al-Washiliyah Tembung Percut Sei Tuan Kab Deli Serdang.

Shalawat bertangkaikan salam saya panjatkan kepada kekasih Allah Swt yakni Nabii Muhammad SAW semoga dengan senantiasa memperbanyak bershalawat kepada beliau kita semua masuk kedalam barisan golongannya yang akan mendapatkan syafa'at di yaumul mahsyar kelak. Amin ya Robbal'alamin

Semoga skripsi ini mampu membawa manfaat kepada penulis dan pembaca dapt menjadi khazanah ilmu sebagai penambah referensi khususnya bagi manajemen yang berfokus pada Pengelolaan Tenaga Pendidik dan Tenaga Kependidikan di Mts Al-Washliyah Tembung Percut Sei Tuan. Semoga Allah melimpahkan rahmatnya kepada kita semua.

Penulis sepenuhnya menyadari bahwa segala upaya yang peneliti lakukan dalam penyusunan skripsi ini tidak akan terlaksana dengan baik tanpa ada bantuan, doa dan bimbingan serta dorongan dari berbagai pihak. Pada kesempatan ini tulus dan ikhlas penulis sampaikan ucapan terimakasih yang tiada terhingga kepada:

1. Terutama kepada Ibu tercinta yakni Rosliana Lubis dan Ayah terhebat Ibrahim Lubis yang selalu mendo'akan, mengasuh, mendidik, memebri semangat, memberi kasih sayang yang tidak terpungkiri batasnya,

2. Kepada M. Saidi Naali Lubis S.P, Nur Hanifah Lubis S.Pd, Nur Ainun Lubis yang selalu mendoakan dan memberi motivasi sehingga skripsi ini dapat terselesaikan.
3. Prof.Dr. H. Saidurrahman, M.Ag selaku Rektor Universitas Negeri Sumatera Utara.
4. Bapak Dr. Abdillah, M.Pd selaku Ketua Jurusan Manajemen Pendidikan Islam, Fakultas Ilmu Tarbiyah Dan Keguruan UIN-SU.
5. Bapak M. Rifa'i selaku Sekretaris Jurusan MPI yang sudah banyak mencoret-coret profosalku untuk menuju profosal yang lebih baik dan lebih layak untuk dijadikan skripsi.
6. Bapak Dr. Abdillah, M.Pd selaku pembimbing I yang sudah banyak memberikan masukan-masukan untuk menyelesaikan skripsi ini.
7. Drs. Rustam, MA selaku Dosen Pembimbing II Terima kasih atas bimbingan, saran, dan juga senantiasa menasehati dan memotivasi saya.
8. Kepada Ibuk Lailatun Nurkamalia Siregar M.Pd, yang dalam 4 tahun ini mengurus administarsi kami dan selalu memberikan informasi yang dibutuhkan mahasiswa , Bapak Riski M.Pd yang selalu membantu kami dalam menulis skripsi ini.
9. Segenap Dosen Jurusan Manajemen Pendidikan Islam yang telah memberikan ilmunya kepada penulis.
10. Keluarga besar UIN-Sumatera Utara, khususnya teman-teman seperjuangan (MPI-3), atas semua dukungan, semangat, serta kerjasamanya.

11. Sohib-sohibati MPI-3 Stambuk 2015, Irfan S.Pd, Zaidin S.Pd, Rahmad S.Pd, Ridho S.Pd, Saini S.Pd, Asrul S.Pd, Ikhwan S.Pd, Saipul S.Pd, Rizki S.Pd, Dedi, S.Pd Aulia S.Pd, Desi Asmayani S.Pd, Desi Ulviana S.Pd, Dini S.Pd, Linda S.Pd, Lily, S.Pd Ana S.Pd, Aini S.Pd, Haliza S.Pd, Afriza S.Pd, Fadillah S.Pd, Suci S.Pd, Sofiani, S.Pd Saidati S.Pd, Nini S.Pd, Nining S.Pd, Mutiara S.Pd, Mimi S.Pd, Ria S.Pd, Rizqo, S.Pd Widia S.Pd dan, Weni S.Pd. Terimakasih atas Doa dan dukungan beserta masukannya untuk menulis skripsi ini.

12. Teman-teman KKN kelompok 36 yang berlokasi di Marelan Pasar V Gg Amal , (Halimah, agung, mbak Srik, Nisa dkk) yang selalu memberikan masukan.

13. Teman-teman PPL I di SMA Cerdas Murni Pasar 7 tembung yakni Sunandar Arihta, PPL II di Mts Al-Washliyah Tembung dan PPL III di SMP PAB 21Pematang Johar (Fahmi, Handayani, Baiti, Riska, Badrul dan dkk). Terimakasih atas Doa dan dukungannya

Penulis mengharapkan saran dan kritik demi kesempurnaan dan perbaikannya sehingga akhirnya proposal skripsi ini dapat memberikan manfaat khususnya bagi penulis dan umumnya bagi pembaca dan bagi bidang pendidikan dan penerapan dilapangan serta bisa dikembangkan lagi lebih lanjut.

Medan, 7 Oktober 2019

ABU HASAN AL ASHARI LUBIS

NIM: 37.15.4.137

DAFTAR ISI

Abstrak	i
Surat Pengesahan	ii
Surat Pengantar	iii
Surat Pernyataan.....	iv
Kata Pengantar	v
Daftar isi.....	viii
Daftar Tabel	xi
Daftar Gambar.....	xii

BAB I PENDAHULUAN

A. Latar Belakang	1
B. Rumusan Masalah	10
C. Tujuan Penelitian	11
D. Manfaat Penelitian	11

BAB II KAJIAN TEORITIS

A. Manajemen.....	13
1. Manajemen Pendidikan.....	15
B. Konsep Manajemen Pendidikan.....	16
1. Pengertian Manajemen.....	16
2. Prinsip-prinsip Manajemen.....	17
3. Fungsi Manajemen.....	18
a. Perencanaan (<i>planning</i>).....	19
b. Pengorganisasian (<i>organizing</i>).....	20

c. Pengarahan (<i>actuating</i>)	21
d. Pengawasan (<i>controlling</i>).....	21
C. Manajemen Tenaga Pendidik dan Tenaga Kependidikan	22
1. Pengertian Manajemen Tenaga Pendidik dan Tenaga Kependidikan	22
2. Tugas dan Fungsi Tenaga Pendidikan dan Tenaga Kependidikan	28
3. Tujuan Manajemen Tenaga Pendidik dan Tenaga Kependidikan	38
D. Penelitian Relevan	40

BAB III METODE PENELITIAN

A. Metode Penelitian	43
B. Lokasi Penelitian.....	44
C. Subjek Penelitian.....	45
D. Prosedur Pengumpulan Data	47
a. Metode Wawancara	47
b. Metode Observasi	49
c. Metode Dokumentasi.....	50
E. Analisis Data	51
F. Teknik Penjamin Keabsahan.....	53
1. Triangulasi sumber.....	54
2. Triangulasi Teknik.....	54

BAB IV TEMUAN DAN PEMBAHASAN

A. Gambaran Umum Mts Al-Washliyah Tembung	55
B. Pengelolaan Tenaga Pendidik dan Tenaga Kependidikan	75
C. Pembahasan	89

BAB V KESIMPULAN DAN SARAN

A. Kesimpulan 93

B. Saran..... 94

DAFTAR PUSTAKA 95

LAMPIRAN 100

DOKUMENTASI 103

DAFTAR TABEL

A. Daftar Tabel

1. Grapik jumlah siswa dalam 3 tahun terakhir 56
2. Tabel 5.1 (data siswa dan siswi Mts Al-Washliyah Tembung) 60
3. Tabel 6.a (tenaga pendidik Mts Al-Washliyah Tembung) 60
4. Tabel 6.b (Data Pendidik Berdasarkan Kualifikasi Pendidikan) 63
5. Tabel 6.c (tenaga kependidikan Mts Al-Washliyah Tembung) 64
6. Tabel sarana prasarana Mts Al-Washliyah Tembung 74

DAFTAR GAMBAR

B. Daftar Gambar

1. Gambar analisis data model Miles dan huberman	51
2. Gambar1.1 (Profil, visi dan misi Mts Al-Washiliyah tembung)	58
3. Gambar 4.1 (Struktur Organisasi Mts Al-Washliyah Tembung)	59
4. Gambar Ruang Tata Usaha Mts Al-Washliyah	72
5. Gambar Ruang Tata Usaha Mts Al-Wahliyah Tembung	72
6. Gambar. B.2 (surat lamaran tenaga pendidik yang diterima)	78
7. Gambar. B. 4. (promosi dan mutasi tenaga pendidik dan kependidikan).....	83

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang

Pendidik dan tenaga kependidikan adalah dua profesi yang sangat berkaitan erat dengan dunia pendidikan. Sekalipun lingkup keduanya berbeda. Tenaga kependidikan adalah anggota masyarakat yang mengabdikan diri dan diangkat untuk menunjang penyelenggaraan pendidikan. Sedangkan tenaga pendidik adalah tenaga pendidikan yang berkualifikasi sebagai guru, dosen, konselor, pamong belajar, widyaiswara, tutor, instruktur fasilitator dan sebutan lain dengan sebutan kekhususannya, serta berpartisipasi dalam penyelenggaraan pendidikan.

Tenaga kependidikan adalah tenaga profesional yang bertugas untuk menunjang terselenggaranya kegiatan pendidikan di lembaga pendidikan. Adapun bidang tugas yang diemban oleh tenaga profesional ini adalah “Melaksanakan administrasi, pengelolaan, pengembangan, pengawasan dan pelayanan teknis untuk menunjang proses pendidikan pada suatu pendidikan”¹

Tenaga kependidikan memiliki lingkup “profesi” yang lebih luas, yang juga mencakup yang di dalamnya pendidik, pustakawan, staf administrasi, staf pusat sumber belajar. Kepala sekolah merupakan diantara kelompok profesi yang masuk katagori sebagai tenaga kependidikan. Semetara mereka yang disebut pendidik adalah orang orang yang melaksanakan tugasnya akan berhadapan dan berintraksi langsung dengan para peserta didiknya dalam suatu proses sistematis

¹ Syafaruddin, Asrul, (2014) *Manajemen Kepegawaian Pendidikan*, Bandung: Ciptapustaka Media. Hal. 83

dan terencana. Penggunaan istilah dalam kelompok pendidik tentu disesuaikan dengan lingkup lingkungannya tempat tugasnya masing-masing. Guru dan Dosen. Misalnya, adalah sebutan tenaga pendidik yang bekerja di sekolah dan di perguruan tinggi.

Tenaga pendidik dan tenaga kependidikan tidak dapat dipisahkan karena pendidik memerlukan dukungan dari para tenaga kependidikan lainnya, sehingga ia dapat melaksanakan tugasnya dengan baik. karena pendidik akan mengalami kesulitan dalam melaksanakan tugasnya apabila berada dalam konteks yang hampa, tidak ada aturan yang jelas, tidak didukung sarana prasarana yang memadai, tidak dilengkapi pelayanan dan sarana perlengkapan sumber belajar lain yang mendukung. Karena itulah pendidik dan pendidikan memiliki peran dan posisi yang sama penting dalam konteks penyelenggaraan pendidikan (pembelajaran).

Karena itu pula pada dasarnya baik tenaga pendidik ataupun tenaga kependidikan memiliki peran dan tugas yang sama yaitu melaksanakan berbagai aktivitas yang berujung pada terciptanya kemudahan dan keberhasilan siswa dalam belajar.

Pendidikan yang baik, sebagaimana yang diharapkan oleh masyarakat modern dewasa ini yang sifatnya yang selalu menantang, mengharuskan bagaimana pendidik yang baik. Hal ini berarti bahwa dimasyarakat diperlukan pemimpin yang baik, di rumah diperlukan orang tua yang baik, dan di sekolah guru yang baik. akan tetapi dengan ketiadaan pegangan tentang persyaratan

pendidikan profesional maka hal ini menyebabkan timbulnya bermacam-macam orang tentang arti guru yang baik, tegasnya guru yang profesional²

Manajemen diperlukan agar pengelolaan pendidikan di sekolah agar terarah melalui pengembangan visi, misi dan tujuan yang jelas, banyak sekolah yang mempunyai guru yang berkualitas, sarana prasarana yang memadai, siswa yang kualitasnya di atas rata-rata tetapi gagal dalam mengwujutkan dirinya sebagai sekolah yang berkualitas. Hal ini disebabkan karena tidak adanya visi, misi, dan tujuan yang jelas. Disamping sulitnya mengwujutkan koordinasi tim kerja dalam mengwujutkan sekolah yang berkualitas. Oleh karena itu, pihak sekolah hendaknya mengelola sekolah melalui pendekatan manajemen.

Manajemen tenaga kependidikan di sekolah harus ditujukan untuk memberdayakan tenaga-tenaga kependidikan secara efektif dan efisien untuk mencapai hasil yang optimal, namun tetap dalam kondisi yang menyenangkan. Sehubungan dengan itu, fungsi manajemen tenaga kependidikan di sekolah yang harus dilaksanakan guru dan kepala sekolah adalah merekrut, mengembangkan, menggaji, dan memotivasi tenaga kependidikan guna mencapai tujuan pendidikan secara optimal, membantu tenaga kependidikan mencapai posisi dan standar perilaku, memaksimalkan perkembangan karier, serta menyelaraskan tujuan individu, kelompok, dan lembaga.

Manajemen tenaga kependidikan adalah kegiatan mengelola personal pendidikan dalam melaksanakan tugas-tugas sesuai tugas dan fungsinya agar berjalan dengan efektif. Manajemen tenaga kependidikan didefinisikan pula

² Djam'an Satori, dkk, (2007), *Materi Pokor Profesi Keguruan MKDK 4004*, Jakarta: Universitas Terbuka, cet. 3. Hal. 1

sebagai kegiatan menggerakkan orang lain untuk mencapai tujuan pendidikan. Manajemen tenaga kependidikan (guru dan personil) mencakup (1) perencanaan pegawai, (2) pengadaan pegawai, (3) pembinaan pegawai, (4) promosi dan mutasi, (5) pemberhentian pegawai, (6) kompensasi, dan (7) penilaian pegawai.

Dari hasil observasi awal yang dilakukan penulis pada hari sebelumnya, permasalahan madrasah Mts Al-Washliyah Tembung ini yang dijadikan peneliti sebagai objek penelitian adalah dalam penempatan tenaga pendidik dan kependidikan beberapa bidang tidak berdasarkan tugas dan fungsinya sebagai tenaga pendidik maupun tenaga kependidikan. Sebagai salah satu contoh tenaga kependidikan berperan sebagai tenaga pendidik artinya di Mts Al-Washliyah ini staf tata usaha menjadi tenaga pendidik dan di Mts Al-Washliyah ini guru tidak mengajar sesuai bidang disiplin ilmunya. Dapat dilihat bahwasanya kurang efektifnya pengorganisasian tenaga pendidik dan tenaga kependidikan di Mts Al-Washliyah Tembung ini.

Adapun prinsip-prinsip pengorganisasian meliputi:

1. Memiliki tujuan yang jelas.
2. Adanya kesatuan arah sehingga dapat terwujud kesatuan tindakan dan pikiran
3. Adanya keseimbangan antara wewenang dengan tanggungjawab.
4. Adanya pembagian tugas atau pekerjaan yang sesuai dengan kemampuan, keahlian dan bakat masing-masing, sehingga dapat menimbulkan kerjasama yang harmonis dan kooperatif.

5. Bersifat relatif permanen, dan terstruktur sesederhana mungkin, sesuai kebutuhan, koordinasi, pengawasan dan pengendalian.
6. Adanya jaminan keamanan pada anggota.
7. Adanya tanggung jawab serta tata kerja yang jelas dalam struktur organisasi³

Pengorganisasian dilakukan dengan tujuan membagi suatu kegiatan besar menjadi kegiatan-kegiatan yang lebih kecil. Pengorganisasian mempermudah manajer dalam melakukan pengawasan dan menentukan orang yang dibutuhkan untuk melaksanakan tugas-tugas yang telah dibagi-bagi tersebut. Pengorganisasian dapat dilakukan dengan cara menentukan tugas yang harus dikerjakan, orang-orang yang harus mengerjakannya, cara mengelompokkan tugas-tugas tersebut, orang yang bertanggung jawab atas tugas tersebut, dan tingkatan keputusan harus diambil.⁴

Menurut Rifa'i dan Fadhli Proses pengorganisasian dalam suatu perusahaan meliputi pembatasan dan penjumlahan tugas-tugas, pengelompokan dan pengklasifikasi tugas-tugas, pendelegasikan wewenang di antara karyawan perusahaan⁵

Menurut Soebagio pengorganisasian diartikan sebagai keseluruhan proses pengelompokan orang-orang, alat-alat, tugas-tugas, tanggungjawab dan wewenang sedemikian rupa, sehingga tercipta suatu organisasi yang dapat

³ Syaiful Sagala, (2000), *Administrasi Pendidikan Kontemporer*, Bandung: CV. Alfabeta., Hal. 49

⁴ Djati Jualiatrisa dan Jhon Suprihanto, (1998). *Manajemen Umum Sebagai Penghantar*. Yogyakarta BPFF. Hal. 14

⁵Rifa'i dan Fadhli, (2013), *Manajemen Organisasi*, Bandung: Citapustaka Media Printis. Hal. 36

digerakan sebagai suatu kesatuan dalam rangka mencapai tujuan yang telah ditetapkan.⁶

Sedangkan menurut Sagala pengorganisasian adalah keseluruhan proses memilih orang-orang serta mengalokasikan sarana dan prasarana untuk menunjang tugas-tugas orang itu dalam organisasi. Pembagian tugas organisasi hendaknya dilakukan secara proporsional, yaitu membagi habis dan menstrukturkan tugas-tugas ke dalam sub-sub atau komponen-komponen organisasi. Tenaga kependidikan merupakan seluruh komponen yang terdapat dalam instansi atau lembaga pendidikan yang tidak hanya mencakup guru saja melainkan keseluruhan yang berpartisipasi dalam pendidikan. Dilihat dari jabatannya, tenaga kependidikan dibedakan menjadi tiga, yaitu:

1. Tenaga struktural Merupakan tenaga kependidikan yang menempati jabatan-jabatan eksekutif umum (pimpinan) yang bertanggung jawab baik langsung maupun tidak langsung atas satuan pendidikan.
2. Tenaga fungsional Merupakan tenaga kependidikan yang menempati jabatan fungsional yaitu jabatan yang dalam pelaksanaan pekerjaannya mengandalkan keahlian akademis kependidikan.
3. Tenaga teknis kependidikan Merupakan tenaga kependidikan yang dalam pelaksanaan pekerjaannya lebih dituntut kecakapan teknis operasional atau teknis administratif⁷

⁶ Subagio Admodiworo, (2000), *Manajemen Pendidikan Di Indonesia*, Jakarta: Ardy Jaya,.Hal. 100.

⁷Syaiful Sagala, (2000), *Administrasi Pendidikan Kontemporer*, Bandung: CV. Alfabeta,. Hal. 49

Menurut Udin Syaefudin Saud, ada enam tugas dan tanggungjawab guru dalam mengembangkan profesinya yaitu

- a. Guru sebagai pengajar
- b. Guru sebagai pembimbing
- c. Guru sebagai pengembang kurikulum
- d. Guru bertugas untuk mengembangkan Profesi
- e. Guru bertugas untuk membina hubungan dengan masyarakat⁸

Menurut asal katanya, administrasi adalah berasal dari bahasa latin (Yunani) terdiri atas *Ad* yang berarti kepada, *Ministrare* yang berarti melayani, membantu, dan memenuhi. Dari perkataan tersebut terbentuk kata benda *Administratio* dan kata sifat *Administrativus* yang kemudian dalam Bahasa Inggris disebut dengan *Administration*. Kata tersebut selanjutnya diterjemahkan dalam Bahasa Indonesia menjadi Administrasi. Secara bebas dapat diartikan bahwa administrasi itu merupakan pelayanan atau pengabdian terhadap subjek tertentu. Di Indonesia selain dikenal dengan istilah Administrasi yang berasal dari Bahasa Inggris dikenal juga dengan istilah *Administratie* yang berasal dari Bahasa Belanda.⁹

Berdasarkan Undang-Undang SISDIKNAS (Sistem Pendidikan Nasional) Nomor 20 Tahun 2003, Bab XI pasal 39 tentang Pendidik dan Tenaga Kependidikan yaitu.

⁸ Udin Syaifuddin Saud, (2008), *Pengembangan Profesi Guru*, Bandung: Alfabeta, Hal. 32

⁹ Hadari Nawawi, (1984), *Administrasi Pendidikan*, Jakarta: Gunung Agung, cet. Ke-3. Hal. 5

1. Tenaga kependidikan bertugas melaksanakan administrasi, pengelolaan, pengembangan, pengawasan, pelayanan teknis untuk menunjang proses pendidikan pada satuan pendidikan.
2. Pendidik merupakan tenaga profesional yang bertugas merencanakan dan melaksanakan proses pembelajaran, menilai hasil pembelajaran, melakukan pembimbingan dan pelatihan, serta melakukan penelitian dan pengabdian kepada masyarakat, terutama pada pendidik perguruan tinggi.¹⁰

Undang-Undang SISDIKNAS (Sistem Pendidikan Nasional) Nomor 20 Tahun 2003, Bab XI pasal 42 yaitu

1. Pendidik harus memiliki kualifikasi minimum dan sertifikasi sesuai dengan jenjang kewenangan mengajar, sehat jasmani dan rohani, serta memiliki kemampuan untuk mewujudkan tujuan pendidikan nasional.
2. Pendidik untuk pendidikan formal pada jenjang pendidikan usia dini, pendidikan dasar, pendidikan menengah, dan pendidikan tinggi dihasilkan oleh perguruan tinggi yang terakreditasi.
3. Ketentuan mengenai kualifikasi pendidik sebagaimana dimaksud dalam ayat (1) dan ayat (2) diatur lebih lanjut dengan Peraturan Pemerintah.¹¹

Undang-undang nomor 14 tahun 2015 Tentang Guru dan Dosen BAB I pasal 1, ayat 1, 11, 12 yang bunyinya sebagai berikut

¹⁰ Undang-Undang SISDIKNAS (*Sistem Pendidikan Nasional*) Nomor 20 Tahun 2003, Bab XI pasal 39 ayat 1

¹¹ Undang-Undang SISDIKNAS (*Sistem Pendidikan Nasional*) Nomor 20 Tahun 2003, Bab XI pasal 42

1. Ayat (1). Guru adalah pendidik profesional dengan tugas utama mendidik, mengajar, membimbing, mengarahkan, melatih, menilai, dan mengevaluasi peserta didik pada pendidikan anak usia dini jalur pendidikan formal, pendidikan dasar, dan pendidikan menengah.
2. Ayat (9). Kualifikasi akademik adalah ijazah jenjang pendidikan akademik yang harus dimiliki oleh guru atau dosen sesuai dengan jenis, jenjang, dan satuan pendidikan formal di tempat penugasan.
3. Ayat (11). Sertifikasi adalah proses pemberian sertifikat pendidik untuk guru dan dosen.
4. Ayat (12). Sertifikat pendidik adalah bukti formal sebagai pengakuan yang diberikan kepada guru dan dosen sebagai tenaga profesional¹²

Dapat disimpulkan dari Undang-undang Nomor 20 Tahun 2003, Bab XI pasal 39 yaitu ayat 1 dengan Undang-undang nomor 14 tahun 2015 tentang guru dan dosen BAB I pasal 1, ayat 1, 11, 12 bahwasanya tugas tenaga kependidikan itu adalah melaksanakan administrasi, pengelolaan, pengembangan, pengawasan, pelayanan teknis untuk menunjang proses pendidikan pada satuan pendidikan.

Begitu juga dengan tugas tenaga pendidikan atau guru adalah merupakan tenaga profesional yang bertugas merencanakan dan melaksanakan proses pembelajaran, menilai hasil pembelajaran. Itu artinya Manajemen Mts Al-Washiliyah Tembung terkhusus dalam pengorganisasian tenaga pendidik dan kependidikan kurang sesuai dengan apa yang dicantumkan di dalam Undang-undang tersebut.

¹² Undang-undang nomor 14 tahun 2015 *Tentang Guru dan Dosen* BAB I pasal 1, ayat 1, 11, 12

Menurut penulis permasalahan ini menarik diteliti agar penulis dapat menggambarkan ataupun mendeskripsikan bagaimana proses pengelolaan tenaga pendidik dan tenaga kependidikan di Mts Al-Washiliyah Tembung. Sebab permasalahan ini sangat sering terjadi di sekolah ataupun madrasah baik itu negeri maupun swasta tetapi pihak sekolah menganggap ini permasalahan yang sangat kecil, dan mengabaikannya. Padahal untuk mencapai sekolah yang berkualitas akan lebih mudah untuk mencapai itu dengan orang-orang dengan disiplin ilmu pendidik dan kependidikan sehingga mudah untuk mentrasferkan ilmunya dan kepala sekolah dengan baik dan tepat menempatkan pendidik dan kependidikan sesuai bidangnya.

Berdasarkan latar belakang yang dipaparkan penulis di atas. Maka saya sebagai peneliti tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul **Pengelolaan Tenaga Pendidik dan Tenaga Kependidikan di Mts Al-Washiliyah Tembung Percut Sei Tuan.**

B. Rumusan Masalah

Dalam penelitian yang akan dilakukan yang menjadi rumusan masalah sebagai berikut.

1. Bagaimana pengadaan (*recruitmen*) tenaga pendidik dan tenaga kependidikan di Madrasah Tsanawiyah Al-Washliyah Tembung?
2. Bagaimana proses pembinaan, pengembangan tenaga pendidik dan tenaga kependidikan di Madrasah Tsanawiyah Al-Washliyah Tembung?
3. Bagaimana promosi dan mutasi tenaga pendidik dan tenaga kependidikan di Madrasah Tsanawiyah Al-Washliyah Tembung?

4. Bagaimana penilaian tenaga pendidik dan tenaga kependidikan di Madrasah Tsanawiyah Al-Washiliyah Tembung?

C. Tujuan Penelitian

1. Untuk menggambarkan pengadaan (*recruitmen*) tenaga pendidik dan tenaga kependidikan di Madrasah Tsanawiyah Al-Washliyah Tembung
2. Untuk menggambarkan proses pembinaan, pengembangan tenaga pendidik dan tenaga kependidikan di Madrasah Tsanawiyah Al-Washiliyah Tembung
3. Untuk menjelaskan promosi dan mutasi tenaga pendidik dan tenaga kependidikan di Madrasah Tsanawiyah Al-Washliyah Tembung
4. Untuk menggambarkan penilaian tenaga pendidik dan tenaga kependidikan di Madrasah Tsanawiyah Al-Washiliyah Tembung

D. Manfaat Penelitian

a. Teoritis

1. Diharapkan bermanfaat bagi peneliti dan menambah pengetahuan untuk memahami dan menjelaskan secara kritis dan komprehensif tentang Pengelolaan Tenaga Pendidik dan Tenaga Kependidikan
2. Diharapkan dapat memberikan pengetahuan dan menambah wawasan penulis tentang segala sesuatu yang berkaitan dengan pengelolaan tenaga pendidik dan tenaga kependidikan agar dapat bekerja dengan baik sesuai dengan bidangnya, sehingga menjadi sumber daya manusia yang lebih produktif.

b. Praktis

1. Bagi kepala sekolah

Hasil penelitian ini dapat dijadikan bahan evaluasi bagi kepala sekolah tentang pentingnya pengelolaan tenaga pendidik dan tenaga kependidikan untuk menghasilkan tenaga profesionalisme di Madrasah Tsanawiyah Al-Washiliyah Tembung

3. Bagi pendidik dan kependidikan

Untuk memberikan motivasi kepada tenaga pendidik dan kependidikan dalam meningkatkan kinerjanya sebagai pendidik dan kependidikan dan berusaha menjadi pendidik yang profesionalisme

4. Bagi pembaca

Diharapkan dapat bermanfaat dalam memberikan informasi dan pengetahuan mengenai pengelolaan tenaga pendidik dan tenaga kependidikan yang sesuai bidangnya, ataupun sebagian bahan kajian lebih lanjut bagi peneliti berikutnya.

5. Bagi lembaga

Hasil penelitian ini diharapkan dapat digunakan sebagai bahan masukan dan bahan pertimbangan untuk mendayagunakan tenaga pendidik dan tenaga kependidikan secara efektif dan efisien untuk mencapai tujuan pendidikan yang maksimal demi kemajuan lembaga.

BAB II

KAJIAN TEORITIS

A. Manajemen

Manajemen atau pengelolaan merupakan komponen integral dan tidak dapat dipisahkan dari proses pendidikan secara keseluruhan. Alasannya tanpa manajemen tidak mungkin tujuan pendidikan dapat diwujudkan secara optimal, efektif dan efisien¹³

Dan manajemen juga dikatakan pemimpin ataupun kepemimpinan yang hakikat makna yang terkandung disitu sebagai proses mempengaruhi orang lain mencapai tujuan dalam suatu situasi. Kepemimpinan dapat berlangsung dimana saja. Sedangkan disisi lain berfokus kepemimpinan kemampuan seseorang memperoleh tindakan dari orang lain¹⁴

Manajemen sebagai proses perencanaan, pengorganisasian, pengkoordinasian dan pengontrolan sumber daya untuk mencapai goals secara efektif dan efisien. Efektif berarti bahwa tujuan dapat dicapai sesuai dengan perencanaan, sementara efisien berarti tugas yang ada dilaksanakan secara benar terorganisir dan sesuai dengan jadwal.¹⁵

Manajemen hal yang sangat penting dalam semua bidang kehidupan. Dengan manajemen, kinerja sebuah organisasi dapat berjalan secara maksimal. Demikian juga dengan lembaga pendidikan. Dengan manajemen yang baik, maka sebuah institusi pendidikan akan dapat berkembang secara optimal sebagaimana

¹³ E. Mulyasa, (2012), *Manajemen Berbasis Sekolah Konsep, Strategi, Implementasi*, Bandung: PT Remaja Rosdakarya. Hal. 20

¹⁴ Rifa'i, Muhammad Fadhli, (2013) *Manajemen Organisasi*, Bandung: Cipta Pustaka Media Printis. Hal. 86

¹⁵ Candra, Muhammad, (2005), *Dasar-dasar Manajemen*, Medan: Perdana Publishing. Hal. 14

diharapkan. Manajemen pendidikan di Indonesia merupakan titik sentral dalam mewujudkan tujuan pembangunan sumber daya manusia. Manajemen pendidikan memerlukan sebuah perencanaan, pelaksanaan dan pengawasan yang baik agar proses pendidikan berjalan dengan maksimal.

Melayu dikutip oleh Mesiono berpendapat manajemen adalah ilmu dan seni mengatur proses pemanfaatan sumber daya manusia dan sumber-sumber lainnya secara efektif dan efisien untuk mencapai suatu tujuan tertentu. Dengan demikian hakekatnya manajemen merupakan suatu proses yang menggunakan metode ilmu dan seni untuk menerapkan fungsi-fungsi manajemen, yaitu perencanaan, pengorganisasian, pelaksanaan, dan pengendalian. Pada kegiatan-kegiatan dari sekelompok manusia yang dilengkapi dengan sumber daya untuk mencapai tujuan yang telah ditentukan lebih dulu.¹⁶

Manajemen merupakan alat untuk mencapai tujuan yang diinginkan. Manajemen yang baik akan memudahkan terwujudnya tujuan perusahaan, karyawan, dan masyarakat. Dengan manajemen, daya guna dan hasil guna unsur-unsur manajemen akan ditingkatkan.¹⁷

Manajemen banyak membantu dalam menyelesaikan permasalahan sosial dan berhasilnya suatu kegiatan organisasi dalam mencapai tujuan. Oleh karena itu, manajemen penting untuk dipelajari sebagai media mencapai kesuksesan, baik individu maupun organisasi. Ada tiga alasan manusia mempelajari manajemen, yaitu alasan menyangkut masa lalu, masa kini, dan masa depan. Semua alasan

¹⁶ Mesiono, (2012), *Manajemen dan Organisasi*, Bandung: Citapustaka Media Perintis. Hal. 2-3

¹⁷ Oemar Hamalik, (2008), *Manajemen Pengembangan Kurikulum*, Bandung: PT Remaja Rosdakarya. Hal. 27.

tersebut menunjukkan adanya pengaruh bagi manusia yang bekerja atau beraktivitas dalam organisasi dibawah bimbingan manajer¹⁸

Manajemen adalah suatu proses pengaturan dan pemanfaatan sumber daya yang dimiliki organisasi melalui kerjasama para anggota untuk mencapai tujuan organisasi secara efektif dan efisien. Ini bermakna bahwa manajemen merupakan perilaku anggota dalam suatu organisasi untuk mencapai tujuannya.

Mondy dan Premeaux dikutip oleh Nazzaruddin mengemukakan manajemen adalah cara-cara atau aktifitas tertentu agar semua anggota dapat bekerja sesuai dengan prosedur, pembagian kerja, dan tanggung jawab yang diawasi untuk mencapai tujuan bersama.¹⁹

Dari penjelasan Manajemen yang dipaparkan penulis di atas dapat disimpulkan penulis bahwa manajemen itu usaha seseorang (Manajer) menggerakkan dan mendorong orang lain untuk yang ada di dalam organisasi untuk mencapai tujuan yang di sepakati pada sebelumnya dalam organisasi.

1. Manajemen Pendidikan

Menurut Amirulloh “Manajemen tenaga pendidik dan kependidikan adalah aktivitas yang harus dilakukan mulai dari tenaga pendidikan dan kependidikan itu masuk ke dalam organisasi pendidikan sampai akhirnya berhenti”²⁰

Manajemen Pendidikan merupakan bagian dari manajemen umum, karena manajemen bergerak dalam memberikan layanan jasa untuk umum. Karena semakin besarnya beban tugas pendidikan, terutama dalam menanggapi menjamurnya lembaga-lembaga pendidikan formal pada abad ke-20, maka

¹⁸ Endin, (2010), *Psikologi Manajemen*, Bandung: Pustaka Setia. Hal. 67

¹⁹ Nazaruddin Abdullah, (2011), *Al-Quran dan Manajemen Pendidikan*, Bandung: Citapustaka Media Perintis. Hal. 11

²⁰ Jaja, Amirulloh, (2013), *Manajemen Madrasah*, Bandung: Alfabeta. Hal. 33

manajemen pendidikan berdiri sendiri. Ditegaskannya, manajemen pendidikan adalah sejumlah proses yang terorganisir dengan memberikan bantuan kepada proses pendidikan dan pengajaran dalam rangka mewujudkan berbagai sasaran dan tujuan pendidikan sebagaimana yang ditetapkan oleh pemerintah di bidang pendidikan dan pengajaran.²¹

B. Konsep Manajemen

1. Pengertian Manajemen

Manajemen berasal dari bahasa latin, yaitu kata *manus* yang berarti tangan dan *egere* yang berarti melakukan. Kata-kata tersebut digabung menjadi kata kerja *managere* yang artinya menangani. *Managere* diterjemahkan dalam bahasa inggris menjadi *to manage*, dengan kata benda *management*, dan *manager* untuk orang yang melakukan kegiatan manajemen. Akhirnya menjadi *management* diterjemahkan ke dalam bahasa Indonesia menjadi manajemen atau pengelolaan. *Management* berasal dari kata *to manage* yang berarti mengatur. Dalam hal mengatur, akan timbul masalah, problem, proses dan pertanyaan tentang apa yang diatur, siapa yang mengatur, mengapa harus diatur dan apa tujuan pengaturan tersebut. Manajemen juga menganalisa, menetapkan tujuan/sasaran serta mendeterminasi tugas-tugas dan kewajiban-kewajiban secara baik, efektif dan efisien.²²

Secara umum aktivitas manajemen ada dalam organisasi yang diarahkan untuk mencapai tujuan organisasi secara efektif dan efisien. Terry dikutip oleh Candra menjelaskan “*management is performance of conceiving and achieving*

²¹ Syafaruddin, Asrul, (2013), *Kepemimpinan Pendidikan Kontemporer*, Bandung: Citapustaka Media. Hal. 90.

²² Syafaruddin, Asrul, (2014), *Manajemen Kepengawasan Pendidikan*, Bandung: Citapustaka Media. Hal. 85

desired results by means of group efforts consisting of utilizing human talent and resources". Proses mengarahkan dan menggerakkan sumber daya manusia dan sumber daya lainnya, seperti material, uang, metode dan pasar untuk mencapai tujuan organisasi.²³

Dari kutipan di atas dapat peneliti simpulkan manajemen menggerakkan apa yang akan dikerjakan baik itu dari tenaga orang lain maupun dari tenaga diri-sendiri untuk mencapai tujuan.

2. Prinsip-prinsip Manajemen

Setiap orang dapat dipastikan memiliki prinsip, namun tak selamanya orang itu memahami dan mampu menerapkan prinsip yang ia katakan sebagai pedoman hidup. Kondisi ini bisa saja terjadi karena ketidak-pahamannya tentang makna prinsip tersebut atau memang karena ketidak-mauannya untuk menerapkan prinsip itu dalam kegiatan organisasi dan kegiatan hidupnya sehari-hari.

Setiap manajer harus memiliki komitmen terhadap prinsip-prinsip manajemen ketika mengimplementasikan tugas dan tanggungjawabnya. Karena dengan prinsip manajemen ini akan mendukung kesuksesan manajer dalam meningkatkan kinerjanya. Dengan menggunakan prinsip-prinsip manajemen, manajer dapat menghindari kesalahan-kesalahan dalam menjalankan pekerjaannya, dan kepercayaan pada diri-sendiripun akan semakin besar, paling tidak dengan prinsip tersebut manajer dapat mengurangi ketidak-benaran dalam pekerjaannya. Untuk itu perlu dikemukakan arti prinsip sebagai pengantar pemahaman kita terhadap prinsip-prinsip manajemen tersebut.

²³ Candra, Muhammad, *Op.Cit.* Hal. 14

Adapun prinsip-prinsip manajemen, menurut Winardi dikutip oleh Mesiono adalah (1) Pembagian kerja, (2) otoritas dan tanggung jawab, (3) disiplin, (4) kesatuan perintah, (5) kesatuan arah, (6) dikalahkannya kepentingan individu terhadap kepentingan umum, (7) penghargaan/balas jasa, (8) sentralisasi, (9) rantai bertangga, (10) keteraturan, (11) keadilan, (12) stabilitas pelaksanaan pekerjaan, (13) inisiatif, (14) jiwa korps.²⁴

Dari kutipan di atas dapat disimpulkan prinsip adalah ketentuan yang sudah di tanam yang melekat di dalam diri seseorang yang menjadikan sebagai pendorong akan kesuksesannya.

3. Fungsi Manajemen

Fungsi-fungsi dasar manajemen saling berkaitan. Perencanaan umpamanya mempengaruhi pengorganisasian, dan pengorganisasian mempengaruhi pengawasan. Satu fungsi sama sekali tidak berhenti, sebelum yang lain dimulai. Fungsi-fungsi itu jalin-menjalin tanpa terpisahkan, dan biasanya mereka tidak dijalankan dalam suatu urutan tertentu, tetapi tampaknya menurut yang dikehendaki keperluan masing-masing. Untuk melancarkan suatu organisasi baru, biasanya memulai dengan perencanaan, diikuti oleh fungsi-fungsi yang lain, tetapi bagi sebuah organisasi yang sudah mapan, pengawasan pada waktu tertentu mungkin diikuti dengan perencanaan dan sebaliknya, diikuti dengan pemotivasian mereka tidak dijalankan dalam suatu urutan tertentu.²⁵

²⁴ Mesiono, *Op. Cit.* Hal. 9-10

²⁵ Donni, Agus, (2015), *Manajemen Perkantoran*, Bandung: Alfabeta Hal. 35-36

Untuk lebih memahami hakikat fungsi-fungsi manajemen dapat dilihat pada keterangan berikut:

a. Perencanaan (*planning*)

Perencanaan merupakan tindakan awal dalam aktivitas manajerial pada setiap organisasi. Karena itu, perencanaan akan menentukan adanya perbedaan kinerja satu organisasi dengan organisasi lain dalam pelaksanaan rencana untuk mencapai tujuan. Mondy dan Premeaux dikutip oleh Susmaini menjelaskan bahwa perencanaan merupakan proses menentukan apa yang seharusnya dicapai dan bagaimana mewujudkannya dalam kenyataan.²⁶

Perencanaan adalah suatu tugas setiap manajer, baik pada tingkat puncak, supervisor harus mengerjakannya. Suatu rencana harus dikembangkan untuk memberi pengertian kepada orang-orang tentang apa yang dilakukan agar supaya tujuan dapat dicapai sepenuhnya. Biasanya perencanaan lebih dari sekedar satu cara mencapai sasaran. Maka rencana menyatakan pendekatan yang mana harus diambil.²⁷

Perencanaan adalah dasar bagi tindakan administrasi yang berhasil. Rencana adalah proses yang diikuti oleh seorang pemimpin/manajer dalam memikirkan secara tuntas lebih dahulu apa yang hendak dicapainya dan bagaimana dia mencapainya. Karena perencanaan berkaitan dengan konsep masa depan, masalah-masalah yang membutuhkan imajinasi dan pilihan, pemikiran disengaja dengan melihat masa depan, dan dicapai melalui rancangan,

²⁶ Susmaini, Muhammad, (2007), *Teori Manajemen*, Bandung: Citapustaka Media. Hal.

²⁷ *Ibid.*,

perencanaan mewakili sebuah upaya yang paling menarik dan menantang yang merupakan antitesis dari keadaan yang telah dianggap layak pada masa sekarang.

Dengan kata lain bahwa perencanaan merupakan tindakan memilih dan menetapkan segala program dan sumber daya yang dimiliki oleh suatu organisasi untuk mencapai tujuannya di masa depan secara optimal.²⁸

b. Pengorganisasian (*organizing*)

Pengorganisasian dilakukan dengan tujuan membagi suatu kegiatan besar menjadi kegiatan-kegiatan yang lebih kecil. Pengorganisasian mempermudah manajer dalam melakukan pengawasan dan menentukan orang yang dibutuhkan untuk melaksanakan tugas-tugas yang telah dibagi-bagi tersebut. Pengorganisasian dapat dilakukan dengan cara menentukan tugas yang harus dikerjakan, orang-orang yang harus mengerjakannya, cara mengelompokkan tugas-tugas tersebut, orang yang bertanggung jawab atas tugas tersebut, dan tingkatan keputusan harus diambil.²⁹

Pengorganisasian menurut Terry dikutip oleh Syaipul adalah pembagian pekerjaan yang direncanakan untuk diselesaikan oleh anggota kelompok, penentuan hubungan-hubungan pekerjaan di antara mereka dan pemberian lingkungan pekerjaan yang sepatutnya. Pengorganisasian merupakan fungsi yang harus dijalankan oleh setiap manajer pada semua tingkatan, jenis kegiatan, dan bentuk organisasi besar atau kecil, bisnis atau negara. Kegiatan pengorganisasian adalah untuk menentukan siapa yang akan melaksanakan tugas sesuai prinsip pengorganisasian. Pengorganisasian sebagai kegiatan pembagi tugas-tugas pada

²⁸ Yusuf Hadijaya, (2012), *Administrasi Pendidikan*, Medan: Perdana Publishing, hal. 14-15.

²⁹ Endin, *Op. Cit.* Hal. 32

orang yang terlibat dalam kerja sama pendidikan. Karena tugas-tugas ini demikian banyak dan tidak dapat diselesaikan oleh satu orang saja, maka tugas-tugas ini dibagi untuk dikerjakan oleh masing-masing organisasi.³⁰

Salah satu prinsip pengorganisasian adalah terbaginya tugas dalam berbagai unsur organisasi. Pengorganisasian yang efektif adalah membagi habis dan menstrukturkan tugas-tugas kedalam sub-sub unit kerja atau komponen-komponen organisasi.

c. Penggerakan (*actuating*)

Setelah rencana ditetapkan, begitu pula setelah kegiatan-kegiatan dalam rangka pencapaian tujuan itu dibagi-bagikan, maka tindakan berikutnya dari pimpinan adalah menggerakkan sumber daya manusia untuk segera melaksanakan kegiatan-kegiatan itu. Sehingga apa yang menjadi tujuan benar-benar tercapai.

Fungsi penggerakan adalah merupakan tugas untuk menciptakan iklim kerja sama diantara staf pelaksana program sehingga tujuan organisasi dapat tercapai secara efektif dan efisien. Fungsi penggerakan tidak juga terlepas dari fungsi manajemen lainnya.³¹

d. Pengawasan (*controlling*)

Fungsi keempat dari seorang pemimpin adalah dari pengawasan. Fungsi ini merupakan fungsi pimpinan yang berhubungan usaha dengan menyelamatkan jalannya kegiatan atau perusahaan ke arah pulau cita-cita yakni kepada tujuan yang di rencanakan. Pengawasan dapat dirumuskan sebagai proses penentuan apa yang harus dicapai yaitu standar, apa yang sedang dilakukan yaitu melaksanakan,

³⁰ Syaiful Sagala, (2011), Kemampuan Profesional Guru dan Tenaga Kependidikan, Bandung: Alfabeta. Hal. 61-62

³¹ Siagian Sondang, (2012), *Fungsi-fungsi Manajemen* Jakarta: Bumi Aksara. Hal. 36

menilai pelaksanaan dan bila perlu melakukan perbaikan-perbaikan, sehingga pelaksanaan sesuai dengan rencana atau selaras dengan standar.

C. Manajemen Tenaga Pendidik dan Tenaga Kependidikan

1. Pengertian Manajemen Tenaga Pendidik dan Tenaga Kependidikan

Manajemen pendidikan adalah sebagai seni dan ilmu mengelola sumber daya pendidikan untuk mewujudkan suasana belajar dan proses pembelajaran agar peserta didik secara aktif mengembangkan potensi dirinya untuk memiliki kekuatan spiritual keagamaan, pengendalian diri, kepribadian, kecerdasan, akhlak mulia, serta ketrampilan yang diperlukan dirinya, masyarakat bangsa dan Negara³²

“Menurut Rugaiyah, manajemen tenaga kependidikan adalah kegiatan mengelola personal pendidikan dalam melaksanakan tugas-tugas sesuai tugas dan fungsinya agar berjalan dengan efektif. Manajemen tenaga kependidikan didefinisikan pula sebagai kegiatan menggerakkan orang lain untuk mencapai tujuan pendidikan³³

Secara eksplisit, memang tidak ditemukan ayat-ayat Al-Qur'an yang berbicara tentang pendidik. Namun secara implisit, Al-Qur'an membicarakan tentang pendidik. Hal itu dapat dilihat dari konsep Al-Qur'an tentang ilmu dan kedudukan orang-orang yang berilmu. Orang yang berilmu ini tentunya memiliki hubungan erat dengan pendidik, dimana pendidik adalah orang yang memiliki dan mengajarkan ilmu. Dalam Al-Qur'an ditemukan ayat yang menunjukkan bahwa

³² E. Mulyasa, (2005), *Menjadi Kepala Sekolah Profesional*, PT. Remajda Rosda Karya, Bandung: Hal. 7

³³ Rugaiyah & Atiek Sismiati, (2011), *Profesi Kependidikan*, Jakarta: Ghalia Indonesia. Hal. 79

Allah memposisikan pendidik pada tempat terhormat. sebagaimana firman Allah SWT dalam Al-Qur'an surat Al-Jadsiyah ayat 13:

وَسَخَّرَ لَكُم مَّا فِي السَّمَاوَاتِ وَمَا فِي الْأَرْضِ جَمِيعًا مِنْهُ ۚ إِنَّ فِي ذَلِكَ لَآيَاتٍ لِّقَوْمٍ يَتَفَكَّرُونَ

*Artinya: “Dan Dia telah menundukkan untukmu apa yang di langit dan apa yang di bumi semuanya, (sebagai rahmat) daripada-Nya. Sesungguhnya pada yang demikian itu benar-benar terdapat tanda-tanda (kekuasaan Allah) bagi kaum yang berfikir.”*³⁴

Oleh karena itu sumber daya yang ada ini harus dikelola dengan benar karena merupakan amanah yang diemban manusia yang akan dimintai pertanggung-jawabannya di akhirat kelak. Untuk mendapatkan pengelolaan yang baik, manusia dituntut untuk menguasai ilmu pengetahuan. Di dalam surat ar-Rahman ayat 33, Allah telah menganjurkan manusia untuk menuntut ilmu seluas-luasnya tanpa batas dalam rangka membuktikan ke-Mahakuasaan Allah Swt. Dan ilmu pengetahuan yang dimaksud harus diarahkan kepada pengkajian terhadap Alquran dan Hadits. Manusia memiliki potensi menjadi mulia-mulianya makhluk dan pula potensi menjadi serendah-rendahnya makhluk. Oleh karena itu, Allah menganugerahkan manusia berupa akal dan hati agar dimanfaatkan untuk mempelajari serta mengkaji pesan-pesan Allah dan Rasulullah dalam mengelola alam semesta ini agar selamat dunia dan akhirat.³⁵

Manajemen tenaga kependidikan atau manajemen bertujuan untuk mendayagunakan tenaga kependidikan secara efektif dan efisien untuk mencapai hasil yang optimal, namun tetap dalam kondisi yang menyenangkan.

³⁴ Departemen Agama RI, (2006), *Qur'an Tajwid dan Terjemahannya*, Jakarta: Magfirah Pustaka. Hal. 415.

³⁵ Al- Qur'an Al-Karim dan Terjemahan, surah Ar-Rahman Ayat 33.

Manajemen SDM pada dasarnya merupakan integrasi keputusan yang membentuk hubungan antara tenaga kerja (pendidik dan kependidikan). Dari segi pengelolaan SDM sehingga memberikan kontribusi terhadap kemampuan sumber daya manusia dalam organisasi untuk mencapai tujuan³⁶

Manajemen tenaga pendidik dan kependidikan didefinisikan sebagai keseluruhan proses pengelolaan terhadap pendidik dan kependidikan sehingga tenaga pendidik dan kependidikan memiliki kompetensi dan kualifikasi yang sesuai dengan tuntutan kerja mereka secara profesional. Menurut Jaja dan Amirulloh “Manajemen tenaga pendidik dan kependidikan adalah aktivitas yang harus dilakukan mulai dari tenaga tenaga pendidikan dan kependidikan itu masuk ke dalam organisasi pendidikan sampai akhirnya berhenti”. Kegiatan ini mencakup proses perencanaan sumber daya manusia (SDM), perekrutan, seleksi, penempatan, pemberian kompensasi, penghargaan, pendidikan dan latihan/pengembangan dan pemberhentian.³⁷

Peraturan Pemerintah Nomor 38 Tahun 1992 tentang Tenaga Kependidikan maka tenaga kependidikan terdiri atas pendidik, pengelola satuan pendidikan, pengawas, peneliti, pengembang, pustakawan, laboran, dan teknisi sumber belajar. Pendidik meliputi pengajar (guru), pembimbing (konselor/penyuluh), pelatih (instruktur, tutor, pamong, dan widyaiswara).³⁸

Penegasan tentang tenaga kependidikan dalam peraturan tersebut mengisyaratkan bahwa tenaga kependidikan memiliki spektrum yang luas dalam penyelenggaraan pendidikan. Oleh karena itu peran, tugas, tanggung jawab,

³⁶ Jauharotul Muniroh, Muhyadi. *Manajemen Pendidik dan Kependidikan di Madrasah Aliyah Negeri Kota Yogyakarta* Volume 5, No 2, 2017. Hal. 165

³⁷ Jaja, Amirulloh, *Op. cit.*, hal. 33

³⁸ Permendiknas nomor 38 tahun 1992, Tenaga Kependidikan, BAB XI, Pasal 2, ayat 1

wewenang dan kekuasaan tenaga kependidikan sifatnya strategis dalam mencapai tujuan pendidikan dan pembelajaran. Besarnya peran yang harus dilakukan tenaga kependidikan tersebut, mengharuskan sistem pembinaan tenaga kependidikan memerlukan penanganan yang terencana agar mereka dapat melaksanakan tugas dengan sebaik-baiknya.³⁹

Pelaksanaan manajemen tenaga kependidikan di Indonesia sedikitnya mencakup tujuh kegiatan utama, yaitu perencanaan tenaga kependidikan, pengadaan tenaga kependidikan, pembinaan dan pengembangan tenaga kependidikan, promosi dan mutasi, pemberhentian tenaga kependidikan, kompensasi, dan penilaian tenaga kependidikan. Semua itu dilakukan dengan baik dan benar agar apa yang diharapkan tercapai, yakni tersedianya tenaga-tenaga kependidikan yang diperlukan dengan kualifikasi dan kemampuan yang sesuai, serta dapat melaksanakan pekerjaan dengan baik dan berkualitas.⁴⁰

Hidayati dikutip oleh Astri Novia Siregar Manajemen pendidik dan tenaga kependidikan dalam tataran strategic, managerial, maupun operational menentukan mutu pendidikan. Kepemimpinan pendidikan yang efektif diprediksi akan mampu merealisasikan standar pendidik dan tenaga kependidikan, yang selanjutnya tentu akan menunjang pula bagi upaya peningkatan mutu pendidikan.⁴¹

Setiap lembaga senantiasa menginginkan agar personil-personilnya melaksanakan tugas secara optimal dan menyumbangkan segenap kemampuannya

³⁹ Amiruddin, Wahyuli, *Op.Cit.* Hal. 111.

⁴⁰ Mulyasa, *Op. Cit.* Hal. 82.

⁴¹ Astri Novia. *Manajemen Pendidik Dan Tenaga Kependidikan Dalam Meningkatkan Mutu Pendidikan.* Volume X, No 1, 2017. Hal. 1-12

untuk kepentingan lembaga, serta bekerja lebih baik dari hari ke hari.⁴² Disamping itu, tenaga kependidikan sendiri, sebagai manusia, juga membutuhkan peningkatan dan perbaikan pada dirinya termasuk dalam tugasnya. Sehubungan dengan itu, fungsi pembinaan dan pengembangan tenaga kependidikan merupakan fungsi pengelolaan personil yang mutlak diperlukan, untuk memperbaiki, menjaga, dan meningkatkan kinerja tenaga kependidikan. Kegiatan ini dapat dilakukan dengan cara *on the job training* dan *in service training*. Kegiatan pembinaan dan pengembangan ini tidak hanya menyangkut aspek kemampuan, tetapi juga menyangkut karier tenaga kependidikan.⁴³

Dalam melaksanakan tugas dan fungsinya, jajaran pimpinan pada dinas pendidikan termasuk kepala sekolah memiliki gaya kepemimpinan masing-masing, yang sangat mempengaruhi kinerja para tenaga kependidikan di lingkungan kerjanya masing-masing. Kegagalan dan keberhasilan sekolah banyak ditentukan oleh kepala sekolah, karena kepala sekolah merupakan pengendali dan penentu arah yang hendak ditempuh oleh sekolah menuju tujuannya.

Motivasi merupakan bagian penting dalam setiap kegiatan, tanpa motivasi tidak ada kegiatan yang nyata. Para tenaga kependidikan akan bekerja dengan sungguh-sungguh apabila memiliki motivasi yang positif maka ia akan memperlihatkan minat, mempunyai perhatian, dan ingin ikut serta dalam suatu tugas atau kegiatan. Dengan kata lain seorang tenaga kependidikan akan melakukan semua pekerjaannya dengan baik apabila ada faktor pendorongnya (motivasi). Dalam kaitan ini pemimpin dituntut untuk memiliki kemampuan

⁴² Mulyasa, (2010), *Implementasi Kurikulum Tingkat Satuan Pendidikan*, Jakarta: PT Bumi Aksara. Hal. 81

⁴³ Mulyasa, (2005), *Menjadi Kepala Sekolah Profesional*, Bandung: PT Remaja Rosdakarya. Hal. 154

membangkitkan motivasi para tenaga kependidikannya sehingga mereka dapat meningkatkan kinerjanya.

Seluruh personil yang terlibat di sekolah/madrasah, pada dasarnya adalah sumber daya yang memiliki kewenangan untuk melakukan pencapaian tujuan sekolah/madrasah. Secara khusus, sumber daya yang ada di madrasah adalah sumber daya yang memiliki kewenangan untuk melakukan proses pembelajaran, dan sumber daya yang mendukung terjadinya proses pembelajaran. Kedua sumber daya ini, memberikan kontribusi yang signifikan sehingga dalam mencapai tujuan pendidikan, keduanya saling bersinerji.⁴⁴

Kepala madrasah merupakan manajer yang mengarahkan dan melakukan langkah-langkah strategis dalam usaha menjalankan roda organisasi sekolah agar berjalan efektif dan mencapai target yang diinginkan. Karena itu, kepala sekolah membuat terobosan-terobosan dengan mengarahkan semua komponen sekolah terlibat dengan menyusun kerangka kerja dan membuat target-target yang akan dicapai dalam beberapa waktu dimasa depan.⁴⁵

Peran manajerial merupakan aspek utama kepemimpinan sekolah. Katz dan Kanz dalam Hidayati membagi keterampilan manajemen ke dalam tiga area utama: (1) teknis (technical), mencakup teknik proses manajemen (perencanaan, pengaturan, koordinasi, pengawasan, dan pengendalian), (2) manusia (human), keterampilan hubungan antarmanusia, memotivasi dan membangun moral, (3) konseptual (conceptual), menekankan pengetahuan dan teknis terkait jasa (atau produk) tentang organisasi. Sergiovanni menambahkan dua area lain manajemen

⁴⁴ Amiruddin, Wahyuli, (2010), *Administrasi Pendidikan, Bandung*, Citapustaka Media Perintis. al. 44

⁴⁵ Syafaruddin, Asrul, *Op,Cit.*, Hal. 85

untuk pengurus sekolah, yaitu kepemimpinan simbolis (symbolic leadership), tindakan kepala sekolah memberi teladan (model) kepada warga sekolah, dan kepemimpinan budaya (cultural leadership), bahwa kepercayaan dan nilai-nilai kepala sekolah merupakan unsur penting.⁴⁶

Manajemen tenaga kependidikan (guru dan personil) mencakup (1) perencanaan pegawai, (2) pengadaan pegawai, (3) pembinaan dan pegawai, (4) promosi dan mutasi, (5) pemberhentian pegawai, (6) kompensasi, dan (7) penilaian pegawai.⁴⁷

2. Tugas dan Fungsi Tenaga Pendidik dan Tenaga Kependidikan

Berdasarkan Undang-undang no 20 tahun 2003 pasal 39: (1) tenaga kependidikan bertugas melaksanakan administrasi, pengelolaan, pengembangan, pengawasan, dan pelayanan teknis untuk menunjang proses pendidikan pada satuan pendidikan. (2) pendidikan merupakan tenaga profesional yang bertugas merencanakan dan melaksanakan proses pembelajaran, menilai hasil pembelajaran, melakukan pembimbingan dan pelatihan, serta melakukan penelitian dan pengabdian kepada masyarakat, terutama bagi pendidik pada perguruan tinggi.⁴⁸

Dengan demikian Daryanto menyebutkan bahwa kegiatan dalam manajemen tenaga kependidikan meliputi:

1. Perencanaan
2. Pengadaan

⁴⁶ Hidayati. *Manajemen Pendidik, Standar Pendidik, Tenaga Kependidikan, dan Mutu Pendidikan*. Volume 21, No 1, 2014. Hal. 42-53

⁴⁷ E.Mulyasa, *Op.Cit.* Hal. 42

⁴⁸ Undang-undang RI nomor 20 tahun 2003, (2010), *Sisdiknas dan Peraturan Pemerintah Tahun 2010 tentang Penyelenggaraan Pendidikan serta Wajib Belajar*, Bandung: Citra Umbara. Hal. 21

3. Pembinaan

4. Penilaian⁴⁹

Menurut E.Mulyasa, Manajemen Tenaga Kependidikan bertujuan untuk mendayagunakan tenaga kependidikan secara efektif dan efisien untuk mencapai hasil yang optimal. Manajemen tenaga kependidikan mencakup: a. Perencanaan pegawai b. Pengadaan pegawai c. Pembinaan dan pengembangan pegawai d. Promosi dan mutasi e. Pemberhentian pegawai f. Kompensasi g. Penilaian pegawai.⁵⁰

1. Perencanaan

Perencanaan merupakan kegiatan untuk menentukan kebutuhan pegawai, baik secara kuantitatif maupun kualitatif untuk sekarang dan masa depan. Penyusunan rencana personalia yang baik dan tepat memerlukan informasi yang lengkap dan jelas tentang pekerjaan atau tugas yang harus dilakukan dalam organisasi. Karena itu, sebelum menyusun rencana, perlu dilakukan analisis pekerjaan (*job analisis*) dan analisis jabatan untuk memperoleh deskripsi pekerjaan (gambaran tentang tugas-tugas dan pekerjaan yang harus dilaksanakan). Informasi ini sangat membantu dalam menentukan jumlah pegawai yang diperlukan, dan juga untuk menghasilkan spesifikasi pekerjaan (*job specification*).⁵¹

Sebagai umat muslim kita harus memiliki pandangan yang lebih bijak, Islam mengajarkan kita tentang studi perencanaan secara jelas terperinci dalam

⁴⁹ Daryanto & M .Farid, (2013), *Konsep Manjemen Pendidikan di Sekolah*, Yogyakarta: Gava Media. Hal. 74

⁵⁰ E.Mulyasa, *Op.Cit.* Hal. 42

⁵¹ E.Mulyasa, *Op.cit.*, hal. 43

Al-Qur'an. Adapun ayat yang membahas terkait perencanaan sebagai berikut (Q.S. Al-Hasyr ayat 18):

يَا أَيُّهَا الَّذِينَ ءَامَنُوا اتَّقُوا اللَّهَ وَلْتَنظُرْ نَفْسٌ مَّا قَدَّمَتْ لِغَدٍ وَاتَّقُوا اللَّهَ إِنَّ اللَّهَ
خَبِيرٌ بِمَا تَعْمَلُونَ ١٨

Artinya: “Hai orang-orang beriman, bertakwalah kepada Allah dan hendaklah setiap orang memperhatikan apa yang telah diperbuatnya untuk hari esok (akhirat); dan bertakwalah kepada Allah, sesungguhnya Allah Mahateliti apa yang kamu kerjakan.”⁵²

Pada ayat diatas, Allah menyerukan kepada umatNya untuk mempersiapkan atau merencanakan segala sesuatunya dengan baik. Dengan begitu dalam proses perencanaan ini harus dilakukan dengan cermat dan teliti baik berkaitan dengan karakteristik sarana dan prasarana yang dibutuhkan, jumlah, jenisnya, dan kendalannya, beserta harganya.

Perencanaan SDM (*Human resource planning*) merupakan proses *mereview* kebutuhan SDM secara sistematis untuk memastikan bahwa kebutuhan jumlah pegawai yang terampil selalu tersedia kapan saja diperlukan. Setelah berjalannya perencanaan selanjutnya ada namanya rekrutmen (*recruitment*) yaitu suatu proses mencari personel yang berkualitas, sehingga mereka tertarik untuk melamar pada suatu pekerjaan atau jabatan. Selanjutnya seleksi SDM (*selection*) merupakan suatu proses dimana organisasi melakukan pilihan dari kelompok pelamar, personel yang mana yang tepat untuk mengisi posisi dalam organisasi

⁵² Kementerian AGAMA RI, *Al-Qur'an Keluarga*, Bandung: Fitrah Rabbani. Hal. 548

tersebut. Ketiga hal tersebut merupakan hal yang penting jika organisasi ingin mencapai tujuan organisasi secara efektif.⁵³

2. Pengadaan

Pengadaan pegawai merupakan kegiatan untuk memenuhi kebutuhan pegawai pada suatu lembaga, baik jumlah maupun kualitasnya. Untuk mendapatkan pegawai yang sesuai dengan kebutuhan, dilakukan kegiatan rekrutmen, yaitu usaha untuk mencari calon-calon pegawai yang memenuhi syarat sebanyak mungkin, untuk kemudian dipilih calon terbaik dan tercapak. Untuk kepentingan tersebut perlu dilakukan seleksi, melalui ujian lisan, tertulis, dan praktek. Namun adakalanya, pada suatu organisasi, pengadaan pegawai dapat didatangkan secara intern atau dari dalam organisasi saja, apakah melalui promosi atau mutasi. Kandidat dalam proses rekrutmen bisa di dapatkan dari *internal* (karyawan perusahaan) atau *eksternal* (dari luar perusahaan). Rekrutmen *internal* akan menyebabkan karyawan yang berhasil akan dipromosikan atau akan di adakan rotasi dengan posisi yang sama tetapi dengan pekerjaan yang berbeda. Sedangkan Rekrutmen *eksternal* akan memerlukan proses pendidikan dalam pembimbingan kepada karyawan baru agar bisa menyesuaikan diri dan beradaptasi dengan nilai-nilai, budaya dan peraturan perusahaan.⁵⁴

3. Pembinaan dan pengembangan

Pembinaan dan pengembangan,pegawai merupakan fungsi pengelolaan personil yang mutlak perlu, untuk memperbaiki, mejaga, dan meningkatkan

⁵³ Saiful Sagala, (2013). *Memahami Organisasi Pendidikan*. Bandung, Alfabeta CV. Hal. 229

⁵⁴ Riani Laksmi, (2013), *Manajemen Sumber Daya Manusia Masa kini*. Yokyakarta, Graha Ilmu. Hal. 37

kinerja pegawai. Kegiatan ini dapat dilakukan dengan cara *on the job training* dan *in service training*. Kegiatan pembinaan dan pengembangan ini tidak hanya menyangkut aspek kemampuan, tetapi juga menyangkut karier pegawai. Suatu program pembinaan tenaga kependidikan biasanya diselenggarakan atas asumsi adanya berbagai kekurangan dilihat dari tuntutan organisasi, atau karena adanya kehendak dan kebutuhan untuk tumbuh dan berkembang dikalangan tenaga kependidikan itu sendiri. Terdapat beberapa prinsip yang patut diperhatikan dalam penyelenggaraan pembinaan tenaga kependidikan ini, yaitu:

- a. Pembinaan tenaga kependidikan patut dilakukan untuk semua jenis tenaga kependidikan baik untuk tenaga struktural, tenaga fungsional maupun tenaga teknis pendidikan.
- b. Pembinaan tenaga kependidikan berorientasi pada perubahan tingkah laku dalam rangka untuk peningkatan kemampuan professional dan atau teknis untuk pelaksanaan tugas sehari-hari sesuai dengan posisinya masing-masing.
- c. Pembinaan tenaga kependidikan dilaksanakan untuk mendorong meningkatkan kontribusi setiap individu terhadap organisasi pendidikan, dan menyediakan bentuk-bentuk penghargaan, kesejahteraan dan intensif sebagai imbalnya guna menjamin terpenuhinya secara optimal secara kebutuhan sosial ekonomis maupun kebutuhan psikologi.
- d. Pembinaan tenaga kependidikan dirintis dan diarahkan untuk mendidik dan dilatih seseorang sebelum maupun sesudah menduduki jabatan/

posisi, baik karena kebutuhan-kebutuhan yang berorientasi terhadap lowongan jabatan yang akan datang.

- e. Pembinaan tenaga kependidikan sebenarnya dirancang untuk memenuhi tuntutan pertumbuhan dalam jabatan, pengembangan profesi, pemecahan masalah, kegiatan remedial, pemeliharaan motivasi kerja dan ketahanan organisasi pendidikan.
- f. Khusus menyangkut pembinaan dan jenjang karier tenaga kependidikan disesuaikan dengan kategori masing-masing jenis tenaga kependidikan itu sendiri meskipun demikian, dapat saja berjalan karir seseorang menempuh penugasan yang silih berganti antara struktural dan fungsional hingga kepuncakan karirnya tentu saja untuk hal tersebut ditempuh prosedur-prosedur yang tidak mengurangi arti profesionalisme yang hendak diwujudkan.⁵⁵

Sedang dalam pengembangan orang yang dikembangkan berada di pusat proses. Dialah yang menentukan keberhasilan proses dengan cara menggali riwayat pengembangan dan potensinya dimasa depan dalam pengembangan

- 1. Orang harus memiliki motivasi yang datang dari diri-sendiri dan mandiri
- 2. Lebih bersifat holistik, mempertimbangkan situasi sebagai suatu kesatuan
- 3. Lebih berorientasi jangka panjang

⁵⁵ Eka prihatin, (2011), *Teori Administrasi Pendidikan*, Bandung: Alfabeta. Hal. 78

4. Lebih berkaitan dengan situasi “tidak ada jawaban benar atau salah”⁵⁶

4. Promosi dan Mutasi

Promosi atau pengangkatan pertama biasanya diangkat sebagai calon PNS dengan masa percobaan satu atau dua tahun, kemudian ia mengikuti latihan prajabatan, dan setelah lulus diangkat menjadi pegawai negeri sipil penuh. Setelah pengangkatan pegawai, kegiatan berikutnya adalah penempatan atau penugasan. Dalam penempatan ini diusahakan adanya kongruensi yang tinggi antara tugas yang menjadi tanggung jawab pegawai dengan karakteristik pegawai. Untuk mencapai tingkat kongruensi yang tinggi dan membantu personil supaya benar-benar siapsecara fisik dan mental untuk melaksanakan tugas-tugasnya, perlu dilakukan fungsi orientasi baik sebelum atau sesudah penempatan.⁵⁷

5. Pemberhentian

Pemberhentian pegawai merupakan fungsi personalia yang menyebabkan terlepasnya pihak organisasi dan personil dari hak dan kewajiban sebagai lembaga tempat bekerja dan sebagai pegawai. Untuk selanjutnya mungkin masing-masing pihak terikat dalam perjanjian dan ketentuan sebagai bekas pegawai dan bekas lembaga tempat kerja. Dalam kaitannya dengan tenaga kependidikan di sekolah, khususnya pegawai negeri sipil sebab-sebab pemberhentian pegawai ini dapat dikelompokkan ke dalam tiga jenis (1) pemberhentian atas permohonan sendiri, (2) pemberhentian oleh dinas atau pemerintah, dan (3) pemberhentian sebab lain-lain.

⁵⁶ Kaswan. (2012), *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Keunggulan Bersaing Organisasi*, Yogyakarta, Graha Ilmu. Hal. 97

⁵⁷ E. Mulyasa, *Op.Cit*, Hal. 43

Pemberhentian atas permohonan pegawai sendiri, misalnya karena pindah lapangan pekerjaan pegawai sendiri, misalnya karena pindah lapangan pekerjaan yang bertujuan memperbaiki nasib. Banyak alasan yang menyebabkan seseorang tenaga kependidikan berhenti dari pekerjaannya, yaitu:

- a. Karena permintaan sendiri untuk berhenti
- b. Karena mencapai batas usia pensiun menurut ketentuan yang berlaku
- c. Karena adanya penyederhanaan organisasi yang menyebabkan adanya penyederhanaan tugas di satu pihak sedang dipihak lain diperoleh kelebihan tenaga kerja.
- d. Karena yang bersangkutan melakukan penyelewengan atau tindak pidana.
- e. Karena yang bersangkutan tidak cakap jasmani dan rohani
- f. Karena yang meninggalkan tugas dalam jangka waktu tertentu sebagai pelanggaran atas ketentuan yang berlaku.
- g. Karena meninggal dunia atau karena hilang sebagaimana dinyatakan oleh pejabat yang berwenang⁵⁸

Sementara pemberhentian karena alasan lain penyebabnya adalah pegawai yang bersangkutan meninggal dunia, hilang, habis menjalani cuti diluar tanggungan negara dan tidak melaporkan diri kepada yang berwenang, serta telah mencapai batas usia pensiun.

6. Kompensasi

Kompensasi adalah balas jasa yang diberikan organisasi kepada pegawai, yang dapat dinilai dengan uang dan mempunyai kecenderungan diberikan secara

⁵⁸ E.Mulyasa. *Op.Cit.* Hal. 78-80

tetap. Pemberian kompensasi, selain dalam bentuk gaji, dapat juga berupa tunjangan, fasilitas perumahan, kendaraan dan lain-lain. Masalah kompensasi merupakan salah satu tantangan yang harus dihadapi manajemen.⁵⁹

Kompensasi merujuk pada semua bentuk upah atau imbalan yang berlaku bagi suatu pekerjaan. Secara umum kompensasi ini memiliki dua komponen, yaitu komponen langsung berupa gaji, insentif, komisi dan bonus, dan kompensasi tidak langsung misalnya berupa asuransi kesehatan, fasilitas untuk rekreasi dan sebagainya. Kompensasi adalah keseluruhan imbalan yang diberikan kepada karyawan sebagai balasan jasa atau kontribusi mereka terhadap organisasi. Ataupun sesuatu yang diterima oleh seseorang karyawan balasan atas karya yang diberikannya kepada organisasi.⁶⁰

Upah adalah hak pekerja yang diterima dan dinyatakan dalam bentuk uang sebagai imbalan dari pengusaha atau pemberi kerja kepada pekerja yang ditetapkan dan dibayarkan menurut suatu perjanjian kerja, kesepakatan, atau peraturan perundang-undangan, termasuk tunjangan bagi pekerja dan keluarganya atas suatu pekerjaan atau jasa yang telah atau akan dilakukan.⁶¹

Bagi tenaga kependidikan di Indonesia terdapat perbedaan penghitungan kompensasi langsung sesuai dengan pangkat, jabatan dan golongan. Sejauh ini untuk tenaga kependidikan yang berstatus PNS memiliki ketentuan khusus untuk pemberian kompensasi (UU No. 8 tahun 1974). Masalah kompensasi bagi tenaga kependidikan ini dewasa ini masih menjadi isu penting dalam upaya meningkatkan kesejahteraan tenaga kependidikan. Kenaikan gaji berkala,

⁵⁹ E. Mulyasa. *Op.Cit.* Hal. 78-80

⁶⁰ Marwansyah, (2016). *Sumber Daya Manusia*. Bandung, Alfabeta. Hal. 268

⁶¹ Taufiq Rahman, (2019). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Medan , Cipta Pustaka Media Printis. Hal. 192

tunjangan jabatan dilingkungan profesi kependidikan dirasakan belum memadai dan disoroti secara tajam. Hal ini berkaitan erat dengan kondisi APBN untuk sector pendidikan yang masih jauh berbeda di bawah sektor lain.⁶²

7. Penilaian

Penilaian tenaga kependidikan merupakan usaha yang dilakukan untuk mengetahui seberapa baik perfoma seseorang tenaga kependidikan dalam melaksanakan tugas pekerjaannya dan seberapa besar potensinya untuk berkembang. Perfoma ini dapat mencakup prestasi kerja, cara kerja dan pribadi, sedangkan potensi untuk berkembang mencakup kreativitas dan kemampuan mengembangkan karir. Penilaian tenaga kependidikan sebenarnya bukan hanya dimaksudkan untuk kenaikan dalam jabatan atau promosi, perpindahan jabatan atau mutasi bahkan turun jabatan atau demosi, melainkan juga berguna untuk perbaikan prestasi kerja, penyesuaian gaji, penyelenggaraan pendidikan dan latihan, pengembangan karir, perancang bangunan kerja, dan lain-lain.⁶³

Penilaian tenaga kependidikan difokuskan pada prestasi individu dan peran sertanya dalam kegiatan sekolah. Penilaian ini tidak hanya penting bagi sekolah, tetapi juga bagi pegawai itu sendiri. Bagi para pegawai, penilaian berguna sebagai umpan balik berbagai hal, seperti kemampuan, keletihan, kekurangan, dan potensi yang pada gilirannya bermanfaat untuk menentukan tujuan, jalur, rencana, dan pengembangan karir. Bagi sekolah, hasil penilaian prestasi kerja tenaga kependidikan sangat penting dalam pengambilan keputusan berbagai hal, seperti identifikasi kebutuhan program sekolah, penerimaan, pemilihan, pengenalan,

⁶² Undang-undang nomor 8 tahun 1974, *Pokok-pokok Kepegawaian*, BAB II, pasal 7

⁶³ Eka prihatin. *Op.Cit.* Hal 78

penempatan, promosi, sistem imbalan, dan aspek lain dari keseluruhan proses efektif sumber daya manusia.⁶⁴

3. Tujuan Manajemen Tenaga Pendidik dan Tenaga Kependidikan

Tujuan manajemen tenaga pendidik dan tenaga kependidikan berbeda dengan manajemen sumber daya manusia pada konteks bisnis, di dunia pendidikan tujuan manajemen SDM lebih mengarah pada pembangunan pendidikan yang bermutu, membentuk SDM yang handal, produktif, kreatif dan berprestasi.

Berdasarkan (Permendiknas No. 8 Tahun 2005) TUGAS DITJEN PMPTK Direktorat Jenderal Peningkatan Mutu Pendidik dan Tenaga Kependidikan (Ditjen PMPTK) mempunyai tugas merumuskan serta melaksanakan kebijakan standarisasi teknis dibidang peningkatan mutu pendidik dan tenaga kependidikan anak usia dini, pendidikan dasar, pendidikan menengah, dan pendidikan nonformal.⁶⁵

Tujuan dari manajemen atau pengelolaan tenaga kependidikan itu adalah agar mereka memiliki kemampuan, motivasi, kreativitas untuk:

- a. Mewujudkan sistem sekolah yang mampu mengatasi kelemahan-kelemahan sendiri.

⁶⁴ E. Mulyasa, *Op.Cit.* Hal. 45

⁶⁵ Permendiknas Nomor 8 Tahun 2015. *Tata Kerja dan Susunan organisasi Lembaga Kerja sama Tripartit.*

- b. Secara berkesinambungan menyesuaikan program pendidikan sekolah terhadap kebutuhan (belajar) peserta didik dan terhadap persaingan kehidupan di masyarakat secara sehat dan dinamis
- c. Menyediakan bentuk kepemimpinan (khususnya mempersiapkan kader pemimpin pendidikan yang benar-benar handal dan dapat diteladani), yang mampu mewujudkan *human organization* yang pengertiannya lebih dari sekedar *human relationship* pada pendidikan di sekolah itu sendiri.
- d. Bentuk kepemimpinan yang menjamin munculnya peningkatan produktivitas pendidikan sebagai paduan fungsi keefektifan, efisiensi dan ekuitas (keadilan) melalui pengelolaan tenaga kependidikan yang rasional dan profesional.
- e. Bentuk kepemimpinan yang menjamin kelangsungan usaha-usaha kearah terwujudnya keseimbangan kehidupan organisasi melalui usaha-usaha menserasikan tujuan-tujuan individu dengan tujuan-tujuan sistem sekolah organisasi pendidikan.
- f. Mewujudkan kondisi dan iklim kerja sama sistem sekolah atau organisasi pendidikan yang mendukung secara maksimal pertumbuhan profesional dan kecakapan teknis setiap tenaga kependidikan⁶⁶

⁶⁶ Mohammad Mustari, (2014), *Manajemen Pendidikan*, Jakarta: PT.Raja Grafindo, Hal.

D. Penelitian Relevan

1. Jauharotul Muniroh, Mahyadi (Volume 5, No 2, 2017, ISSN 2461-0550)

Manajemen Pendidik Dan Tenaga Kependidikan Di Madrasah Aliyah Negeri Kota Yogyakarta. Penelitian ini menggunakan pendekatan kualitatif dengan jenis fenomenologi. Hasil penelitian sebagai berikut⁶⁷

- a. perencanaan pendidik dan tenaga kependidikan honorer dengan mengusulkan dari madrasah ke Kantor Wilayah Kementerian Agama, dengan menggunakan tiga analisis yaitu melalui analisis kebutuhan, analisis jabatan, analisis beban kerja, sehingga mampu melakukan analisis kelebihan dan kekurangan
- b. Perekrutan pendidik dan tenaga kependidikan honorer dengan menentukan kualifikasi penerimaan sehingga diperoleh pendidik yang berkompeten sesuai dengan mata pelajaran yang diampu, sedangkan tenaga kependidikan honorer yang memiliki skill dan keahlian yang dibutuhkan
- c. Penempatan pendidik mengacu pada prinsip *the right man on the right place* akan tetapi masih terdapat *mismatch* sebesar 10% antara latar belakang pendidikan dengan mata pelajaran yang diampu.
- d. Kegiatan pengembangan pendidik dan tenaga kependidikan meliputi pendidikan dan pelatihan berupa bimtek, spiritual *quantum learning*, studi lanjut, pengembangan diri melalui musyawarah guru mata pelajaran, kegiatan pengajian dan pembinaan.

⁶⁷ Jauharotul Muniroh, Mahyadi (Volume 5, No 2, 2017, ISSN 2461-0550) *Manajemen Pendidik Dan Tenaga Kependidikan Di Madrasah Aliyah Negeri Kota Yogyakarta*, link <http://www.researchgate.net> tanggal 29, Januari 2019, di akses Jam 10:10 Wib

2. Astri Novia Siregar dan Wildansyah Lubis.(Volume: X Nomor: 1 Edisi: Juni 2017). Tujuan penelitian ini untuk mengetahui manajemen pendidik dan tenaga kependidikan dalam meningkatkan mutu pendidikan di SMA. Metode penelitian ini menggunakan metode penelitian kualitatif, data penelitian diperoleh berdasarkan hasil observasi, wawancara, dan dokumentasi. Temuan penelitian: SMA di lokasi penelitian ini terdiri dari 264 pendidik (guru) sebanyak 219 orang (89%) memiliki karakteristik penilaian dalam kategori baik, guru mengajar menggunakan perangkat pembelajaran (RPP, Silabus, Prota, Prosem) yang lengkap dan mengajar berdasarkan keahlian (jurusan) masing-masing. Dari penelitian yang dilakukan disimpulkan: dalam meningkatkan mutu pendidikan, SMA Kota Medan sudah memenuhi standar pendidik dan tenaga kependidikan⁶⁸
3. Putri Amelia (2010) Strategi Rekrutmen Tenaga Pendidik dan Tenaga Kependidikan pada SDIT Darul Multaqlwn Parung Bogor. Penelitian ini menggunakan kualitatif deskriptif. Hasil penelitian menunjukkan bahwa strategi rekrutmen yang dilakukan oleh kepala sekolah cukup baik. kegiatan rekrutmen ini diawali dengan menganalisa kebutuhan tenaga pendidik dan tenaga kependidikan yang ada dan keadaan jumlah siswa pada tahun berjalan dan diperkirakan pada tahun berikutnya sampai dengan penempatan pegawai baru. Metode yang digunakan tersebut dapat dikatakan sudah cukup efektif bagi lembaga. Hal ini terbukti dengan tidak adanya guru yang mangkir dari tugas, demikian yang diungkapkan

⁶⁸ Putri Amelia (2010) *Strategi Rekrutmen Tenaga Pendidik dan Tenaga Kependidikan pada SDIT Darul Multaqlwn Parung Bogor*, link jurnal.unimed.ac.id Tanggal 29, Januari 2019, di akses Jam 10:20 Wib

kepala sekolah selaku pelaksana pengambilan keputusan dalam perekrutan tenaga pendidik dan pendidikan di SDIT Darul Mutaqien Parung Bogor.⁶⁹

Dari penelitian Relevan yang dituliskan diatas banyak kesamaan-kesamaan salah satunya adalah metode penelitiannya dengan metode penelitian kualitatif. Adapun perbedadaan adalah penelitian terdahulu variabelnya, (1) Manajemen Pendidik dan Kependidikan, yang dilakukan di Madrasah Aliyah Kota Yogyakarta, dengan menggunakan metode penelitian kualitatif dengan jenis fenomenologi, (2) Manajemen Pendidik dan Kependidikan, yang di lakukan di SMA kota Medan dengan menggunakan metode penelitian kualitatif, (3) Strategi Rekrutmen Tenaga Pendidik dan Kependidikan di SDIT Darul Multaqiwn Parung Bogor, dengan menggunakan metode penelitian kualitatif deskriptif.

Penelitian yang akan peneliti lakukan adalah dengan variabel, Pengelolaan Tenaga Pendidik dan Tenaga Kependidikan di Madrasah Tsanawiyah Al-Washliyah Medan Tembung, metode yang peneliti gunakan dalam penelitian ini sama persis dengan metode pada penelitian terdahulu nomor 2 yaitu metode penelitian kualitatif.

Metode penelitian kualitatif adalah penelitian ataupun riset yang bersifat deskriptif dan cenderung menggunakan analisis data. Proses dan makna lebih ditonjolkan dalam penelitian kualitatif. Landasan teori dimanfaatkan sebagai pemandu agar fokus penelitian sesuai dengan fakta dilapangan.

⁶⁹ Putri Amelia (2010) *Strategi Rekrutmen Tenaga Pendidik dan Tenaga Kependidikan pada SDIT Darul Multaqiwn Parung Bogor*, link repository.uinjkt.ac.id, Tanggal 29 Januari 2019, di akses Jam 10:30 Wib

BAB III

METODE PENELITIAN

A. Metode Penelitian

Metode penelitian adalah cara yang digunakan dalam penelitian ilmiah yang memiliki standar, sistematis dan logis. Penelitian ini menggunakan pendekatan kualitatif untuk mendeskripsikan permasalahan dan fokus penelitian.

Metode penelitian kualitatif adalah metode penelitian yang berlandaskan pada filsafat postpositivisme, digunakan untuk meneliti pada kondisi obyek yang alamiah, (sebagai lawannya adalah eksperimen) dimana penelitian adalah sebagai instrumen kunci, teknik pengumpulan data dilakukan secara triangulasi (gabungan), analisis data bersifat induktif/kualitatif, dan hasil penelitian kualitatif lebih menekankan makna dari pada generalisasi.⁷⁰

Metode kualitatif adalah langkah-langkah penelitian sosial untuk mendapatkan data deskriptif berupa kata-kata dan gambar. Hal tersebut sesuai yang diungkapkan lexy J.Moleong bahwa data yang dikumpulkan dalam penelitian kualitatif adalah berupa kata-kata gambar dan bukan angka-angka.⁷¹

Penelitian yang akan peneliti lakukan adalah dengan menggunakan pendekatan kualitatif dengan metode deskriptif analisis melalui penelitian lapangan, yaitu mendeskripsikan atau menjelaskan sesuatu hal seperti apa adanya sehingga memberi gambaran yang jelas tentang situasi-situasi dilapangan. Penelitian deskriptif yaitu penelitian yang berusaha untuk menuturkan pemecahan masalah yang ada sekarang berdasarkan data-data.

⁷⁰ Sugiono, (2013), *Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif dan R & D*, Bandung: Alfabeta. Hal. 9

⁷¹ Lexy J. Moleong, (2007), *Metode Penelitian Kualitatif*, Bandung: PT. Remaja Rosdakarya. Hal. 11

B. Lokasi Penelitian

Nama Sekolah : MTs. Al-Jam'iyatul Washliyah Tembung
Alamat Sekolah : Jl. Besar Tembung No. 78 Lingk. IV Tembung
Kecamatan : Percut Sei Tuan
Kabupaten : Deli Serdang
Provinsi : Sumatera Utara
Email/website : awtembung@gmail.com
KodePos : 20371

Tahun Pelajaran	Kelas VII		Kelas VIII		Kelas IX		Total Jumlah	
	Jlh Siswa	Jlh Rombel	Jlh Siswa	Jlh Rombel	Jlh Siswa	Jlh Rombel	Jlh Siswa	Jlh Rombel
2016-2017	369	9	408	10	394	10	1171	29
2017-2018	376	10	367	9	407	10	1150	29
2018-2019	358	9	368	10	364	9	1090	28

Mts Al-Washliyah Tembung memiliki 28 ruang kelas untuk proses belajar mengajar. 28 kelas itu terbagi atas kelas VII, VIII dan kelas XI. Yang mana kelas VII terdiri dari 9 kelas. Kelas VIII terdiri dari 10 kelas. Dan kelas IX terdiri dari 9 kelas. Yang mana kelas-kelas ruang belajar itu terdiri dari kelas laki-laki dan perempuan. Kelas antara laki-laki dan perempuan dipisahkan, tidak berada di dalam satu kelas. Hanya kelas-kelas unggulan seperti VII-1, VIII-1 dan kelas IX-1 yang digabung antara siswa laki-laki dan perempuan

Madrasah Al-Jam'iyatul Washliyah Tembung didirikan oleh Alm. H. Mahmud Umar Bin H. Umar Nst. Beliau dibesarkan oleh Ayahanda dan Ibunda beliau (Hj.Tsanariah Lubis) dalam lingkungan hidup bersahaja. Keseharian bergelut dengan pertanian disebidang tapak tanah dekat dengan tempat domisili (Pertapakan Pondok Pesantren Modern Nurul Hakim). Almarhum melewati masa pendidikan beliau tingkat Ibtidaiyah di Maktabu Al-Islamiyah Pekan Tembung, Selanjutnya beliau melanjutkan pendidikan pada tingkat Tsanawiyah dan Aliyah di Al-Qismul 'Ali di Jalan Isma'iliyah Medan.

C. Subjek Penelitian

Sumber data dalam Penelitian ini adalah subjek dari mana data diperoleh. Apabila peneliti menggunakan wawancara dalam pengumpulan datanya, maka sumber data tersebut responden, yaitu orang-orang yang merespon atau menjawab

Pertanyaan-pertanyaan peneliti, baik pertanyaan tertulis atau lisan dan apabila peneliti menggunakan teknik observasi, maka sumber datanya bisa berupa benda, gerak atau proses sesuatu, serta apabila peneliti menggunakan dokumentasi, maka dokumentasi atau catatanlah yang menjadi sumber data. Dengan demikian, data yang digunakan dalam penelitian ini yaitu data yang diklasifikasikan maupun analisis untuk mempermudah dalam menghadapi pada pemecahan permasalahan, perolehannya dapat berasal dari :

- a. Data primer yaitu data yang berlangsung dikumpulkan oleh peneliti (atau petugas-petugasnya) dari sumber pertamanya.

1. Kepala sekolah

Berfungsi sebagai pimpinan administrasi dan supervisor. Kepala sekolah selaku pimpinan sekolah mempunyai tugas sebagai berikut.

1.1 Menyusun perencanaan

1.2 Mengorganisasikan kegiatan

1.3 Mengarahkan kegiatan

1.4 Mengkoordinasikan kegiatan

1.5 Melaksanakan pengawasan

2. Wakil Kepala Sekolah

Wakil Kepala Sekolah merupakan perpanjangan tangan kerja kepala sekolah yang membantu tugas-tugas kepala sekolah sesuai dengan pembagian tugas masing-masing, meliputi:

1.1 Wakil Kepala Sekolah urusan Kurikulum

1.2 Wakil Kepala Sekolah Urusan Kesiswaan

1.3 Wakil Kepala Sekolah Urusan Sarana dan Prasarana

1.4 Wakil Kepala Sekolah Urusan Hubungan Masyarakat

- b. Data sekunder yaitu data yang biasanya disusun dalam bentuk dokumen-dokumen, misalnya data mengenai keadaan geografis, data mengenai produktivitas suatu sekolah, data mengenai persediaan pangan di suatu daerah dan sebagainya. Data berupa symbol atau sumber data yang menyajikan tanda-tanda berupa huruf, angka, gambar, symbol-simbol serta dokumen yang ada di Mts Al-Washiliyah Tembung.

1. Kepala Urusan/Bagian Tata Usaha Sekolah

Kepala urusan/bagian tata usaha sekolah mempunyai tugas melaksanakan ketatausahaan sekolah dan bertanggungjawab kepada kepala sekolah meliputi kegiatan-kegiatan sebagai berikut,

1.1 Penyusunan program tata usaha sekolah

1.2 Penyusunan keuangan sekolah

1.3 Pengurusan pegawai

1.4 Pembinaan dan pengembangan karier pegawai tata usaha sekolah

1.5 Penyusunan perlengkapan sekolah

Adapun yang menjadi sumber data (*Informan/responden*) dalam penelitian ini adalah memiliki keterkaitan dalam Pengelolaan Tenaga Pendidik dan Tenaga Kependidikan. Subjek penelitian dalam penelitian sebagai berikut

- a. Kepala Mts Al-Washiliyah Tembung
- b. Wakil Kepala Mts Al-Washiliyah Tembung
- c. Tata Usaha Mts Al-Washiliyah Tembung

D. Prosedur Pengumpulan Data

1. Metode Wawancara

Wawancara adalah “proses tanya jawab dalam penelitian yang berlangsung secara lisan antara dua orang atau lebih secara bertatap muka dan mendengarkan secara langsung informasi yang disampaikan.

Dalam wawancara ada 3 prosedur yaitu:

- a. Wawancara bebas (wawancara tak terpimpin)

Adalah proses wawancara dimana interviewer tidak secara sengaja mengarahkan tanya-jawab pada pokok-pokok persoalan dari fokus penelitian dan interviewer (orang yang diwawancarai).

b. Wawancara terpimpin

Wawancara ini juga disebut dengan interview guide. *Contraled interview* atau *structured interview*, yaitu wawancara yang menggunakan panduan pokok-pokok masalah yang diteliti. Ciri pokok wawancara terpimpin ialah bahwa pewawancara terikat oleh suatu fungsi bukan saja sebagai pengumpulan data relevan dengan maksud penelitian yang telah dipersiapkan, serta ada pedoman yang memimpin jalannya tanya-jawab. Dengan adanya pedoman atau panduan pokok-pokok masalah yang akan diselidiki akan memudahkan dan memperlancar jalannya wawancara.

c. Wawancara bebas terpimpin

Wawancara ini adalah merupakan kombinasi antara wawancara bebas dan terpimpin. Jadi pewawancara hanya membuat pokok-pokok masalah yang akan diteliti, selanjutnya dalam proses wawancara berlangsung mengikuti situasi pewawancara harus pandai mengarahkan yang diwawancarai apabila ternyata ia menyimpang. Pedoman *interview* berfungsi sebagai pengendali jangan sampai proses wawancara kehilangan arah⁷²

Dalam penelitian ini penulis menggunakan wawancara terpimpin, karena dalam wawancara terpimpin peneliti menanyakan pertanyaan-pertanyaan tentang pengorganisasian tenaga pendidik dan tenaga kependidikan, dengan kata lain peneliti membawa panduan-panduan pertanyaan yang akan ditanyakan kepada

⁷² Cholid Narbuko & Abu Achmadi, (2013), *Metodologi Penelitian*, Jakarta: PT Bumi Aksara. Hal. 84-85

narasumber. Metode ini penulis gunakan untuk mewawancarai kepala sekolah, wakil kepala Mts Al-Washiliyah Tembung untuk memperoleh data yang berkaitan dengan pengelolaan tenaga pendidikan dan tenaga kependidikan.

2. Metode Observasi

Sutrisno menyatakan bahwa, observasi merupakan suatu proses yang kompleks, suatu proses yang tersusun dari berbagai proses biologis dan psikologis. Dua di antara yang terpenting adalah proses-proses pengamatan dan ingatan⁷³

Observasi sebagai teknik pengumpulan data mempunyai ciri yang spesifik bila dibandingkan dengan teknik lain, yaitu wawancara dan kuesioner. Jika wawancara dan kuesioner selalu berkomunikasi dengan orang, maka observasi tidak terbatas pada orang, tetapi objek-objek alam yang lain. Observasi (pengamatan) adalah alat pengumpulan data yang dilakukan dengan cara mengamati dan mencatat secara sistematis gejala-gejala yang diselidiki.

- a. Observasi partisipan yaitu peneliti adalah bagian dari keadaan alamiah, dimana dilakukannya observasi.
- b. Observasi non partisipan yaitu dalam observasi ini peranan tingkah laku peneliti dalam kegiatan-kegiatan yang berkenaan dengan kelompok yang diamati kurang dituntut.

Dalam tahap ini penulis menggunakan observasi non partisipan. Kalau Dalam Peneliti partisipan peneliti terlibat langsung dengan aktivitas orang-orang yang sedang diamati, maka dalam observasi nonpartisipan peneliti tidak terlibat dan hanya sebagai pengamat independen. Karena pada saat pengambilan data

⁷³ Sugiono, *Op. Cit.*, Hal. 145

peneliti tidak terlibat dengan kegiatan ataupun aktivitas yang dilakukan responden pada saat itu. (partisipan dan semi partisipan)

3. Metode Dokumentasi

Metode dokumentasi merupakan metode pengumpulan data yang berupa catatan, transkrip, buku, surat kabar, majalah, foto, prasasti, notulen, agenda, dan sebagainya. Metode dokumentasi adalah merupakan sumber non manusia, sumber ini adalah sumber yang cukup bermanfaat sebab telah tersedia sehingga akan relatif murah pengeluaran biaya untuk memperolehnya, sumber ini merupakan sumber yang stabil dan akurat sebagai cerminan situasi/kondisi yang sebenarnya serta dapat dianalisis secara berulang-ulang dengan tidak mengalami perubahan.⁷⁴

Dokumen merupakan catatan peristiwa yang sudah berlalu. Dokumen bisa berbentuk tulisan, gambar atau karya-karya monumental dari seseorang. Dokumen yang berbentuk tulisan misalnya catatan harian, sejarah kehidupan (*life histories*), ceritera, biografi, peraturan, dan kebijakan. Dokumen yang berbentuk gambar misalnya, foto, gambar hidup, sketsa dan lain-lain. Studi dokumen merupakan perlengkapan dari penggunaan metode observasi dan wawancara dalam penelitian kualitatif.

Dengan metode ini, penulis berharap agar mudah untuk memperoleh data yang diperlukan dengan pengamatan dan pencatatan terhadap suatu objek yang diteliti, sebagai pendukung peneliti ini. Pengamatan dilakukan di Mts Al-Washiliyah Tembung baik dalam ruangan atau luar ruangan madrasah. Data yang akan dikumpulkan melalui teknik wawancara terpimpin/mendalam, observasi

⁷⁴ Sugiyono, (2013), *Metodo Penelitian Pendidikan*, Bandung: Alfabeta, Cet-16. Hal. 300-308

nonpartisipan, dan dokumentasi. Meliputi: proses pengelolaan tenaga pendidik dan tenaga kependidikan, letak geografis keadaan lingkungan sarana prasarana dan tata ruang kerja Mts Al-Washiliyah Tembung.

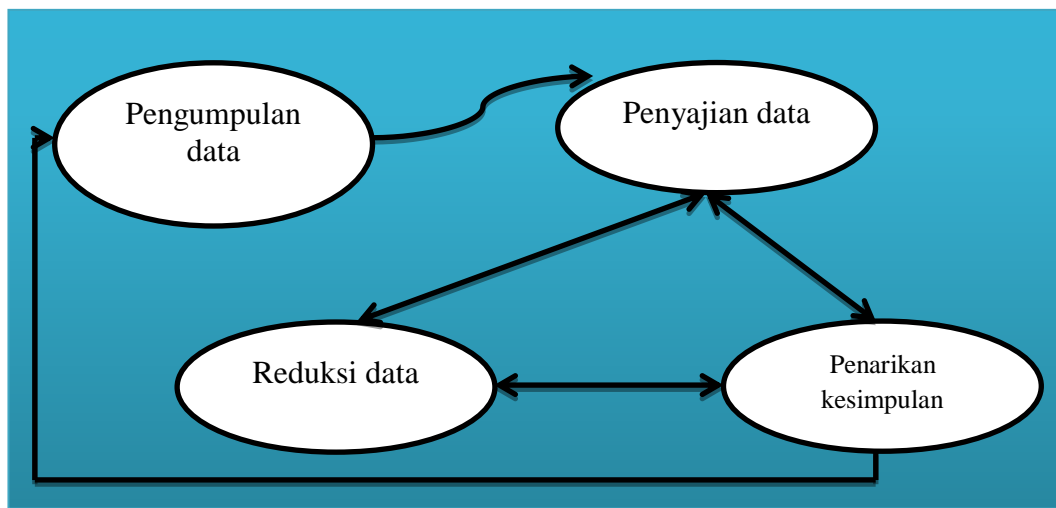
E. Teknik Analisis Data

Analisis data mempunyai posisi strategis dalam suatu penelitian. Namun perlu dimengerti bahwa dengan melakukan analisis tidak dengan sendiri dapat langsung menginterpretasikan hasil analisis tersebut. Menginterpretasikan berarti kita menggunakan hasil analisis berguna memperoleh arti/makna. Sedangkan Interpretasi mempunyai dua arti yaitu: sempit dan luas. Arti sempit yaitu interpretasi data yang dilakukan hanya sebatas pada masalah penelitian yang diteliti berdasarkan data yang dikumpulkan dan diolah untuk keperluan penelitian tersebut. Sedangkan interpretasi dalam arti luas yaitu guna mencari makna dan hasil penelitian dengan jalan tidak hanya menjelaskan atau menganalisis data hasil penelitian tersebut, tetapi juga melakukan intervensi dari data yang diperoleh dengan teori yang relevan dengan penelitian tersebut.

Menurut Milles and Huberman diterjemahkan oleh Rohidi, analisis data ditegaskan bahwa kolom pada sebuah matriks tata waktu disusun dengan jangka waktu, dalam susunan tahapan, sehingga dapat dilihat kapan gejala tertentu terjadi. Prinsip dasarnya adalah kronologi. Berikut tahapan dalam analisis data tertata.⁷⁵

⁷⁵Miles, Huberman dan Tjetjep rohidi (1992), *Analisis Data Kualitatif (terjemahan kedalam bahasa Indonesia)*, Jakarta: Selemba 4 (UI PERSS). Hal. 420

Untuk menyajikan data agar mudah dipahami, maka langkah-langkah analisis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah *Analysis Interactive Model* dari Miles dan Huberman, yang membagi langkah-langkah dalam kegiatan analisis data dengan beberapa bagian yaitu pengumpulan data (*data collection*), reduksi data (*data reduction*), penyajian data (*data display*), dan penarikan kesimpulan atau verifikasi (*conclusions*)



Sumber: gambar analisis data model Miles huberman (1984:20)

1. Pengumpulan Data

Pada analisis model pertama dilakukan pengumpulan data hasil wawancara, hasil observasi, dan berbagai dokumen berdasarkan kategorisasi yang sesuai dengan masalah penelitian yang kemudian dikembangkan penajaman data melalui pencarian data selanjutnya.

2. Reduksi Data

Reduksi data adalah suatu bentuk analisis yang menajamkan, menggolongkan, mengarahkan, membuang data yang tidak perlu dan mengorganisasi data dengan cara sedemikian rupa sehingga simpulan final dapat ditarik dan diverifikasi.

Reduksi data berlangsung secara terus menerus sepanjang penelitian belum diakhiri. Produk dari reduksi data adalah berupa ringkasan dari catatan lapangan, baik dari catatan awal, perluasan, maupun penambahan.

3. Penyajian Data

Sajian data adalah suatu rangkaian organisasi informasi yang memungkinkan kesimpulan riset dapat dilakukan. Penyajian data dimaksudkan untuk menemukan pola-pola yang bermakna serta memberikan kemungkinan adanya penarikan simpulan serta memberikan tindakan. menyatakan bahwa sajian data berupa narasi kalimat, gambar/skema, jaringan kerja dan tabel sebagai narasinya.

4. Penarikan Kesimpulan

Penarikan kesimpulan merupakan bagian dari suatu kegiatan konfigurasi yang utuh. Kesimpulan-kesimpulan juga diverifikasi selama penelitian berlangsung. Kesimpulan ditarik semenjak peneliti menyusun pencatatan, pola-pola, pernyataan-pernyataan, konfigurasi, arahan sebab akibat, dan berbagai proposisi.⁷⁶

F. Teknik Penjaminan Keabsahan

Triangulasi dalam pengujian psikologis, satu bagian penting dari proses pensahihan internal ialah memeriksa satu butir uji baru di hadapan dengan ukuran-ukuran keterampilan atau “*construct*”) yang sama dan yang telah disahihkan. Bila mereka bertemu-bertumpang tindih, berkorelasi dengan kuat butir atau uji baru tersebut memiliki “kesahihan bersama”, yang baik.⁷⁷

⁷⁶ Salim, , (2018) *Metode Penelitian Kualitatif*, Bandung: Citapustaka. Hal. 147

⁷⁷ *Ibid.*,

Triangulasi adalah teknik pemeriksaan keabsahan data yang memanfaatkan sesuatu yang lain, diluar data itu untuk keperluan pengecekan atau sebagai pembanding terhadap data itu. Triangulasi dalam pengujian kredibilitas ada 2 macam yang di gunakan peneliti, yaitu sebagai berikut.

1. Triangulasi sumber

Triangulasi sumber untuk menguji keabsahan data dilakukan dengan mengecek data yang telah diperoleh melalui beberapa sumber. Sebagai contoh, untuk menguji kredibilitas data tentang gaya kepemimpinan seseorang, maka pengumpulan dan pengujian data yang telah diperoleh dilakukan kebawahannya yang dipimpin, keatasan yang menugasi, dan keteman kerja yang merupakan kelompok kerja sama. Data dari ketiga sumber tersebut, tidak bias dirata-ratakan seperti dalam penelitian kuantitatif, tetapi dideskripsikan, dikategorikan, mana pandangan yang sama, yang berbeda, dan mana spesifik dari tiga sumber data tersebut. Data yang telah dianalisis oleh peneliti sehingga menghasilkan suatu kesimpulan selanjutnya dimintakan kesepakatan dengan tiga sumber data tersebut.

2. Triangulasi teknik

Triangulasi untuk menguji kredibilitas data dilakukan dengan cara mengecek data kepada sumber yang sama dengan teknik yang berbeda. Misalnya data diperoleh dengan wawancara, lalu dicek dengan observasi, dokumentasi, atau kuesioner dengan tiga teknik pengujian kredibilitas data tersebut, menghasilkan data yang berbeda-beda maka peneliti melakukan diskusi lebih lanjut kepada sumber data yang bersangkutan atau yang lain, untuk memastikan data mana yang dianggap benar. Atau mungkin semuanya benar, karena sudut pandangnya berbeda-beda.

BAB IV

TEMUAN DAN PEMBAHASAN

A. Gambaran Umum Mts Al-Washliyah Tembung

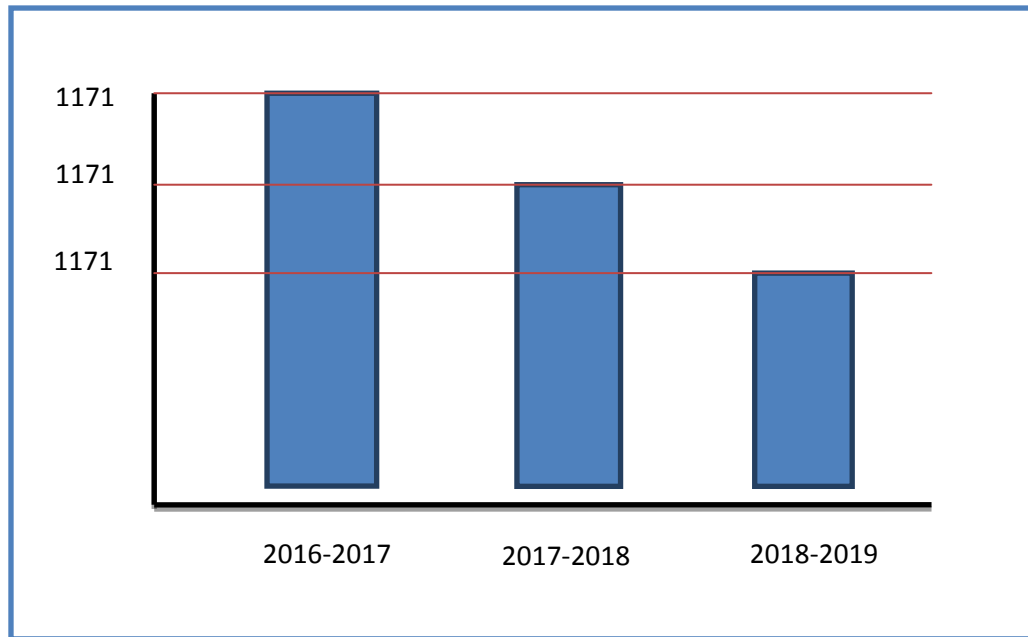
Dalam bab ini penulis akan mengemukakan laporan hasil penelitian yang berkaitan dengan keadaan dilapangan, lokasi Mts Al-Washliyah tembung. Penulis telah memperoleh data sesuai dengan yang diperlukan. Kemudian data tersebut akan dianalisis guna mendapatkan hasil yang sesuai dengan penelitian yang dilakukan.

Mts Al-Washliyah terletak di Jl. Besar Tembung nomor 78 Lingkungan IV Tembung, Kec. Percut Sei Tuan, Kab. Deli Serdang. Secara geografis Kecamatan Percut Sei Tuan berada di Kabupaten Deli Serdang dan batas administratif wilayah Kecamatan Percut Sei Tuan berbatasan dengan beberapa kecamatan yang ada di Kota Medan dan berbatasan juga dengan Kecamatan Labuhan Deli dan Kecamatan Batang Kuis. Adapun mengenai batas administrasi Mts Al-Washliyah Tembung ini adalah sebagai berikut :

1. Sebelah Utara berbatasan langsung dengan Jalan Besar Tembung
2. Sebelah Selatan berbatasan dengan Toko milik masyarakat Tembung.
3. Sebelah Timur berbatasan dengan perumahan masyarakat Tembung
4. Sebelah Barat berbatasan Toko Emas milik masyarakat Tembung

Siswa Mts Al-Washliyah dalam dua tahun terakhir ini mengalami penurunan, lebih tepatnya pada tahun priode 2017-2018 dan 2018-2019, pada tahun sebelumnya 2016-2017 jumlah siswa sebanyak 1.171, di priode selanjutnya sebanyak 1.150 dan 1.090 siswa.

Grapik jumlah siswa Mts Al-Washliyah Tembung
dalam tiga tahun terakhir



Grapik jumlah siswa dalam 3 tahun terakhir

1. Sejarah Mts Al-Washliyah Tembung

Madrasah Tsanawiyah Al-Jam'iyatul Washliyah Tembung adalah lembaga pendidikan formal, setara dengan Sekolah Menengah Pertama (SMP), yang memberikan fasilitas proses belajar mengajar bagi peserta didik atau masyarakat pada umumnya. Lembaga ini, seperti halnya sekolah menengah pertama lainnya, memberikan atau mengajarkan ilmu pengetahuan juga pelajaran agama. Sekolah ini didirikan pada Tahun 1980 oleh segenap pengurus Organisasi Al-Jam'iyatul Washliyah Provinsi Sumatera Utara.

Pertimbangan yang mendasari pendirian lembaga ini, yakni krusialnya pendidikan bagi masyarakat untuk memperbaharui kondisi sosial-ekonominya, baik ditingkat lokal dan nasional. Hal ini, karena pendidikan sangat menentukan tingkat kualitas sumber daya manusia yang mana sumber daya manusia

ini merupakan modal utama yang menentukan karakter dan kecepatan pembangunan sosio-ekonomi suatu bangsa dan daerah. Sumber daya manusia yang handal, yakni kapabel dan kompeten, yang dididik dalam lembaga-lembaga pendidikan formal (sekolah) serta didukung pendidikan non-formal (pendidikan di lingkungan keluarga) dan informal (pendidikan di lingkungan sosial) merupakan variabel kunci yang dapat menentukan tingkat keberhasilan pembangunan suatu negara-bangsa dan daerah.

Selain pertimbangan di atas, secara empirik pendirian lembaga ini berdasarkan atas cara pandang sebagian masyarakat terhadap pendidikan formal yang dikatakan sebagai pendidikan umum yang berorientasi keduniawian. Itupun dalam banyak kasus masih dipertanyakan tingkat keberhasilannya karena harapan berlebih terhadap output pendidikan melebihi kondisi riilnya. Dengan kata lain, harapan peserta didik dapat melakukan kerja-kerja ekonomi pasca menempuh pendidikan ternyata terkendala dengan sempitnya lapangan pekerjaan. Dengan asumsi-asumsi tersebut, sebagian masyarakat lebih percaya pada pendidikan agama yang diharapkan dapat mengerti ilmu-ilmu agama yang kelak tentu saja sangat berguna.

Atas dasar pertimbangan tersebut, lembaga pendidikan ini didirikan dengan maksud dan tujuan, ikut mencerdaskan kehidupan masyarakat melalui penyediaan lembaga pendidikan formal yang murah tetapi tetap handal membuat peserta didik menjadi insan kamil yang beriman, berakhlakul karimah, berilmu, ramah dan peduli lingkungan dalam mencapai kebahagiaan dunia dan akhirat

2. Profil Mts Al-Washliyah Tembung

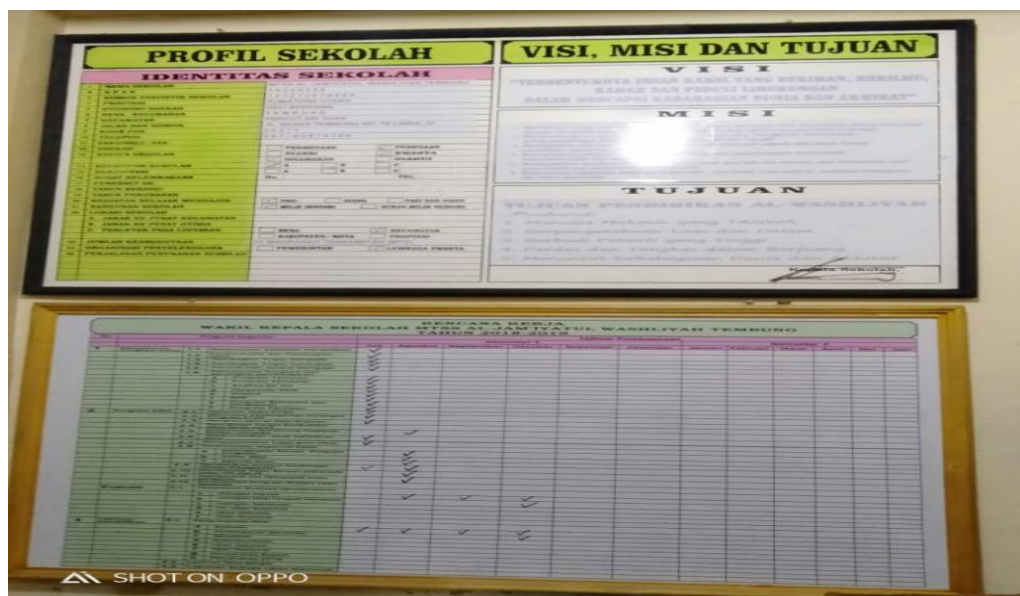
Nama Sekolah	: MTs. Al-Jam'iyatul Washliyah Tembung
--------------	---

Alamat Sekolah	: Jl. Besar Tembung No. 78 Lingk. IV Tembung
Kecamatan	: Percut Sei Tuan
Kabupaten	: Deli Serdang
Provinsi	: Sumatera Utara
Email/website	: awtembung@gmail.com
KodePos/Telepon	: 20371/061-42074100
Jenjang Akreditasi	: A
Tipe Pendidikan Berstandar	: Swasta
Tahun Berdiri	: 1980
NSM	: 121212070005
NPSN	: 10213755
Kegiatan Belajar	: Pagi
Status Tanah	: Wakaf
Luas Tanah	: $\pm 1487 M^2$

3. Visi dan Misi Mts Al-Washliyah Tembung

1. Visi Madrasah

Terbentuknya Insan Kamil yang Beriman, Berakhlakul Karimah, Berilmu, Ramah dan Peduli Lingkungan dalam Mencapai Kebahagiaan Dunia dan Akhirat.

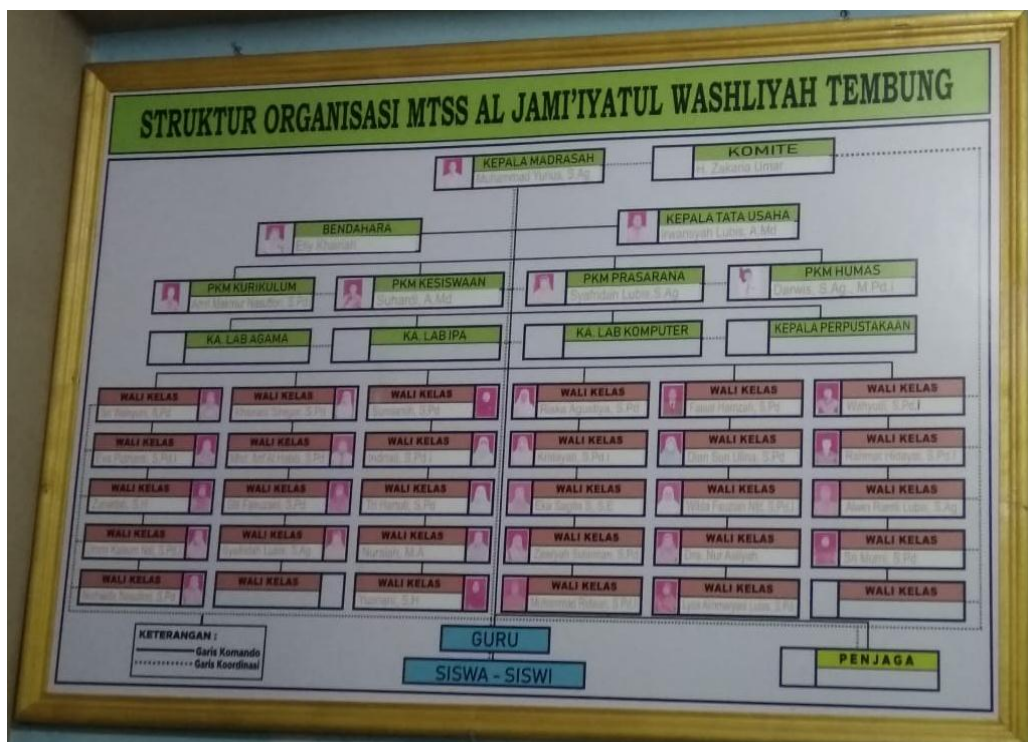


Gambar 1.1 (profil, visi dan misi Mts Al-Washliyah tembung)

2. Misi Mts

- a. Membentuk warga madrasah yang beriman, bertaqwa, berakhlak mulia dan berbudi pekerti yang tinggi dengan mengembangkan sikap dan perilaku religious baik didalam maupun diluar madrasah.
- b. Mengembangkan budaya gemar membaca, rasa ingin tahu, bertoleransi, bekerjasama, saling menghargai, disiplin, jujur, kerjakeras, kreatif dan inovatif.
- c. Meningkatkan nilai kecerdasan, cinta ilmu dan keingintahuan peserta didik dalam bidang pendidikan agama dan umum
- d. Menciptakan suasana pembelajaran yang menantang, menyenangkan, komunikatif, tanpa takut salah, dan demokratis.
- e. Mengupayakan pemanfaatan waktu belajar, sumber daya fisik dan manusia, agar memberikan hasil yang terbaik bagi perkembangan peserta didik.
- f. Menanamkan kepedulian sosial dan lingkungan, cinta damai, cinta tanah air, semangat kebangsaan, dan hidup demokratis.

4. Struktur Organisasi Mts Al-Washliyah Tembung



Gambar 4.1 (Struktur Organisasi Mts Al-Washliyah Tembung)

5. Data Siswa Siswi Mts Al-Washliyah Tembung

Tahun Pelajaran	Kelas VII		Kelas VIII		Kelas IX		Total Jumlah	
	Jlh Siswa	Jlh Rombel	Jlh Siswa	Jlh Rombel	Jlh Siswa	Jlh Rombel	Jlh Siswa	Jlh Rombel
2016-2017	369	9	408	10	394	10	1171	29
2017-2018	376	10	367	9	407	10	1150	29
2018-2019	358	9	368	10	364	9	1090	28

Tabel 5.1 (data siswa dan siswi Mts Al-Washliyah Tembung)

MTs Al-Jam'iyatul Washliyah Tembung memiliki 28 ruang kelas untuk proses belajar mengajar. 28 kelas itu terbagi atas kelas VII, VIII dan kelas XI. yang mana kelas VII terdiri dari 9 kelas. Kelas VIII terdiri dari 10 kelas. Dan kelas IX terdiri dari 9 kelas. Yang mana kelas-kelas ruang belajar itu terdiri dari kelas laki-laki dan perempuan. Yang mana kelas antara laki-laki dan perempuan di pisahkan, tidak berada di dalam satu kelas. Hanya kelas – kelas unggulan seperti VII-1, VIII-1 dan kelas IX-1 yang digabung antara siswa laki-laki dan perempuan.

6. Data tenaga pendidik dan tenaga kependidikan

a. Tenaga pendidik

No.	Nama	L/P	Pend. Terakhir	Jabatan	Status Sertifikasi
1	Muhammad Yunus, S.Ag	L	S1/Pendidikan Agama Islam	Kepala Madrasah	Ya
2	Amri Makmur Nasution, S.Pd	L	S1/Pendidikan Matematika	WKM Kurikulum	Tidak
3	Muhammad	L	S1/Manajemen	WKM	Ya

	Yahya, S.E			Sarana & Prasarana	
4	Suhardi, A.Md	L	D3/Pendidikan Matematika	WKM Kesiswaan	Tidak
5	Darwis, S.Ag., M.Pd.I	L	S2/Bahasa Arab	WKM Humas	Ya
6	Irwansyah Lubis, A.Md	L	D1/Bahasa Inggris	Kepala Tata Usaha	Tidak
7	Parsyidi S, B.A	L	D3/Hukum Islam	Tata Usaha	Ya
8	Alimuddin, S.Pd.I	L	S1/Pendidikan Matematika	Tata Usaha	Tidak
9	Wahyudi, S.Pd.I	L	S1/Pendidikan Agama Islam	Guru Bidang Studi	Ya
10	Muhammad Hatta, S.Ag	L	S1/Penerangan dan Penyiaran Agama	Guru Bidang Studi	Ya
11	Indriati, S.Pd.I	P	S1/Pendidikan Agama Islam	Guru Bidang Studi	Ya
12	Zawiyah Sulaiman, S.Pd	P	S1/Pend. Bahasa dan Sastra Indonesia	Guru Bidang Studi	Ya
13	Siti Fairuzani, S.Pd	P	S1/Pend. Bahasa dan Sastra Indonesia	Guru Bidang Studi	Ya
14	Syafridah Lubis, S.Ag	P	S1/Pendidikan Agama Islam	Guru Bidang Studi	Ya
15	Nursiah, M.A	P	S2/Pendidikan Islam	Guru Bidang Studi	Ya
16	Surya Perjuangan, S.Pd	L	S1/Pendidikan Bahasa dan Seni	Guru Bidang Studi	Ya
17	Evi Hastuty Harahap, S.S	P	S1/Bahasa dan Sastra Inggris	Guru Bidang Studi	Ya
18	Tri Hartuti, S.Pd	P	S1/Pend. Bahasa dan Sastra Indonesia	Guru Bidang Studi	Ya
19	Sri Murni, S.Pd	P	S1/Pend. Bahasa dan Sastra Indonesia	Guru Bidang Studi	Ya
20	Lysa Akhmariyani Lubis, S.Pd	P	S1/Pendidikan Seni Tari	Guru Bidang Studi	Ya
21	Lespida Utama, M.Pd	P	S2/Pendidikan Fisika	Guru Bidang Studi	Ya
22	Mila Rakhmadani, S.Sos.I	P	S1/Bimbingan Penyuluhan Islam	Guru Bidang Studi	Ya
23	Sri Wahyuni,	P	S1/Pendidikan	Guru Bidang	Ya

	S.Pd		Bahasa Inggris	Studi	
24	Eka Sagita Simatupang, S.E	P	S1/Pendidikan Ekonomi	Guru Bidang Studi	Ya
25	Eva Putri Anti, S.Pd.I	P	S1/Pendidikan Agama Islam	Guru Bidang Studi	Ya
26	Sumiarsih, S.Pd	P	S1/Pendidikan Biologi	Guru Bidang Studi	Ya
27	Alwin Ramli, S.Ag	L	S1/Peradilan Agama	Guru Bidang Studi	Ya
28	Titik Atika, S.Pd.I	P	S1/Tadris Bahasa Inggris	Guru Bidang Studi	Ya
29	Nurhaida Nasution, S.Pd	P	S1/Pendidikan Sejarah	Guru Bidang Studi	Ya
30	Zuraidah, S.H	P	S1/Ilmu Hukum	Guru Bidang Studi	Ya
31	Dedy Dhamhudi, S.Pd.I., M.M	L	S2/Manajemen	Guru Bidang Studi	Ya
32	Tri Hidayati, S.Pd.I	P	S1/Pendidikan Agama Islam	Guru Bidang Studi	Ya
33	Yusnani, S.H	P	S1/Ilmu Hukum	Guru Bidang Studi	Tidak
34	Dra. Masliana Siregar	P	S1/Pendidikan Agama Islam	Guru Bidang Studi	Ya
35	Dra. Nur Asliyah	P	S1/Tadris IPA	Guru Bidang Studi	Ya
36	Khairani Siregar, S.Pd	P	S1/Pendidikan Geografi	Guru Bidang Studi	Ya
37	Dian Suri Ulina, S.Pd	P	S1/Pendidikan Biologi	Guru Bidang Studi	Ya
38	Faisal Hamzah, S.Pd	L	S1/Pendidikan Matematika	Guru Bidang Studi	Tidak
39	Wilda Fauziah Nasution, S.Pd.I	P	S1/Pendidikan Matematika	Guru Bidang Studi	Tidak
40	Muhammad Ridwan, S.Pd.I	L	S1/Pendidikan Agama Islam	Guru Bidang Studi	Tidak
41	Rahmadsyah, S.Pd.I	L	S1/Pendidikan Agama Islam	Guru Bidang Studi	Ya
42	Mhd. Sopian, S.Pd.I	L	S1/Pendidikan Agama Islam	Guru Bidang Studi	Ya
43	Hayati, S.Pd.I	P	S1/Pendidikan Agama Islam	Guru Bidang Studi	Ya
44	Nuraini, S.Pd	P	S1/Pendidikan Matematika	Guru Bidang Studi	Ya
45	Khairunnisa Lubis, S.Pd	P	S1/Pendidikan Matematika	Guru Bidang Studi	Tidak

46	Dra. Lailan Hasfi Batubara, M.A	P	S2/Pendidikan Islam	Guru Bidang Studi	Ya
47	Annisa Fadhillah Azhar, S.Pd	P	S1/Pendidikan Biologi	Guru Bidang Studi	Tidak
48	Abdul Basith Qodri	L	SMA/IPS	Guru Bidang Studi	Tidak
49	Ahmad Suandira, S.Pd	L	S-1/Pend. Jasmani, Kesehatan dan Rekreasi	Guru Bidang Studi	Tidak
50	Ahmad Naim, S.Pd	L	S-1/Pend. Jasmani, Kesehatan dan Rekreasi	Guru Bidang Studi	Tidak
51	Tri Irwan Syahputra, S.Pd	L	S-1/Pendidikan Bahasa Indonesia	Guru Bidang Studi	Tidak
52	Kridayati, S.Pd.I	P	S1/Bimbingan dan Konseling Islam	GBS / Guru BK	Tidak
53	Ummi Kalsum Nasution, S.Pd.I	P	S1/Pendidikan Agama Islam	GBS / Guru BK	Tidak
54	Muhammad Arif Al-Habib, S.Pd	L	S1/Pendidikan Olahraga	GBS / Guru BK	Tidak
55	Rahmad Hidayat, S.Pd.I	L	S1/Pendidikan Agama Islam	GBS / Guru BK	Tidak
56	Riska Agustiya, S.Pd	P	S1/Pendidikan Matematika	GBS / Guru BK	Tidak
57	M. Febry Alra, S.Pd	L	S-1/Bimbingan dan Konseling	Guru BK	Tidak
58	Ramadansyah Putra, S.Pd	L	S-1/Bimbingan dan Konseling	Guru BK	Tidak

Tabel 6.a (tenaga pendidik Mts Al-Washliyah Tembung)

b. Data Pendidik Berdasarkan Kualifikasi Pendidikan

No	Tingkat Pendidikan	Jumlah dan Status Guru						Jumlah
		PNS		GTJ		PNS-NS/GTT		
		L	P	L	P	L	P	
1	SMA	-	-	-	-	-	-	-
2	D-1	-	-	1	-	-	-	1
3	D-2	-	-	-	-	-	-	-
4	D-3	-	-	2	-	-	-	2
5	S-1	-	4	18	23	2	3	50
6	S-2	-	-	2	2	-	1	5
7	S-3	-	-	-	-	-	-	-
Jumlah		0	4	23	25	2	4	58

Tabel 6.b (Data Pendidik Berdasarkan Kualifikasi Pendidikan)

Guru merupakan komponen penting sekolah yang turut menentukan perkembangan dan kemajuan sekolah. Pada saat ini tenaga pendidik MTs. Al-Washliyah Tembung memiliki tenaga pendidik berjumlah 58. Dan 4 guru berstatus PNS dan 54 berstatus honorer.

c. Tenaga kependidikan

No	Nama	L/P	Status Pendidikan	Jabatan
1	Elly Khairiah	P	SMA/IPS	Bendahara BOS
2	Drs. H. Sukadi Fairuzi	L	S1/Pendidikan Matematika	Koordik. Bidang Umum
3	Drs. Maradingin, M.A	L	S2/Pendidikan Islam	Koordik. Bidang Agama
4	Aman Soleh	L	SMA	Petugas Keamanan
5	Abah Fadli	L	SMA	Petugas Kebersihan

Tabel 6.c (tenaga kependidikan Mts Al-Washliyah Tembung)

Tenaga kependidikan merupakan anggota masyarakat yang mengabdikan diri dan diangkat untuk menunjang pelaksanaan pendidikan. Sebagaimana yang dimaksud dengan tenaga kependidikan dan pendidik menurut Undang-undang Nomor 20 Tahun 2003, tentang Sistem Pendidikan Nasional, Pasal 39 ayat (1). Tenaga Kependidikan bertugas melaksanakan administrasi, pengelolaan, pengembangan, pengawasan, dan pelayanan teknis untuk menunjang proses pendidikan pada satuan pendidikan.

Tenaga kependidikan mencakup yang di dalamnya, pustakawan, staf administrasi, staf pusat sumber belajar. Kepala sekolah merupakan diantara kelompok profesi yang masuk katagori sebagai tenaga kependidikan.

Sedangkan tenaga pendidik adalah tenaga pendidikan yang berkualifikasi sebagai guru, dosen, konselor, pamong belajar, widyaiswara, tutor, instruktur, fasilitator dan sebutan lain dengan sebutan kekhususannya, serta berpartisipasi dalam penyelenggaraan pendidikan.

Berdasarkan penelitian yang peneliti lakukan mulai dari tanggal 6 Februari 2019 pada jam 08:00 Wib dengan menggunakan teknik interview atau wawancara terpimpin langsung kepada sumber utama yaitu Wakil Kepala Mts dan Kepala Mts Al-Washliyah Tembung.

Berikut hasil wawancara terpimpin dengan Kepala Mts Bapak Muhammad Yunus S.Ag di ruangan Kepala sekolah. Beliau menjelaskan,

“Tenaga Kependidikan di Mts Al-Washliyah kita ini sebanyak 58 tenaga kependidikan, dimana dari yang 58 ini disitulah saya sendiri sebagai kepala Mts, wakil kepala Mts, guru, pamong belajar, staf tata usaha, bidang dana BOS, bidang Koordik umum, bidang Koordik agama, bidang keamanan, bidang kebersihan. Dan tenaga seperti widyaiswara kita tidak punya.”⁷⁸

Berikut hasil wawancara terpimpin pada hari rabu 6 Februari jam 08:00 dengan wakil Kepala Mts Bapak Amri Makmur Nasution S.Pd di ruangan guru. Beliau menjelaskan,

“Tenaga kependidikan di sekolah ini 5 orang, tenaga pendidik. Tenaga pendidik kita dengan kepala sekolah ada, satpam kita ada dua, satu untuk Mts dan satu untuk aliyah. Guru kita banyak kalau ditotalkan semuanya

⁷⁸Bapak Muhammad Yunus. Kepala Mts Al-Washliyah Tembung, wawancara pada tanggal 9 februari 2019, pada jam 11:00 Wib di ruangan kepala sekolah

berjumlah 58 orang. Dan sekolah ini juga ada yang tugasnya koordik bidang agama, koordik bidang umum dan bendahara BOS”⁷⁹

Dari pemaparan kepala sekolah dan wakil kepala sekolah di atas maka dapat penulis simpulkan tenaga kependidikan di Mts Al-Washliyah Tembung ini ada 5 personil yang bertugas sebagai Melaksanakan administrasi, pengelolaan, pengembangan, pengawasan dan pelayanan teknis untuk menunjang proses pendidikan pada suatu pendidikan, sebagai berikut.

- a. Muhammad Yunus, S.Ag. Kepala sekolah Mts Al Washliyah Tembung
- b. Elly Khairiah. Bendahara BOS
- c. Drs. H. Sukadi Fairuzi. Koordik. Bidang Umum
- d. Drs. Maradingin M.A. Koordik. Bidang Agama
- e. Aman Soleh. Petugas Keamanan
- f. Abah Fadli. Petugas Kebersihan

Adapun tenaga pendidik di Mts Al-Washliyah tembung, pada tanggal 14 Februari 2019 jam 08:30 peneliti juga melakukan observasi ataupun pengamatan tenaga pendidik di Mts Al-Washliyah Tembung. Tenaga pendidik sebanyak 51 tenaga pendidik.

No.	Nama	L/P	Pend. Terakhir	Jabatan	Status Sertifikasi
1	Amri Makmur Nasution, S.Pd	L	S1/Pendidikan Matematika	WKM Kurikulum	Tidak
2	Muhammad Yahya, S.E	L	S1/Manajemen	WKM Sarana	Ya

⁷⁹ Bapak Amri Makmur Nasution. Wakil Kepala Mts Al-Washliyah Tembung, wawancara pada tanggal 6 februari 2019, pada jam 11:00 wib di ruangan guru

				&Prasarana	
3	Suhardi, A.Md	L	D3/Pendidikan Matematika	WKM Kesiswaan	Tidak
4	Darwis, S.Ag., M.Pd.I	L	S2/Bahasa Arab	WKM Humas	Ya
5	Muhammad Hatta, S.Ag	L	S1/Penerangan dan Penyiaran Agama	Guru Bidang Studi	Ya
6	Indriati, S.Pd.I	P	S1/Pendidikan Agama Islam	Guru Bidang Studi	Ya
7	Zawiyah Sulaiman, S.Pd	P	S1/Pend. Bahasa dan Sastra Indonesia	Guru Bidang Studi	Ya
8	Siti Fairuzani, S.Pd	P	S1/Pend. Bahasa dan Sastra Indonesia	Guru Bidang Studi	Ya
9	Syafridah Lubis, S.Ag	P	S1/Pendidikan Agama Islam	Guru Bidang Studi	Ya
10	Nursiah, M.A	P	S2/Pendidikan Islam	Guru Bidang Studi	Ya
11	Surya Perjuangan, S.Pd	L	S1/Pendidikan Bahasa dan Seni	Guru Bidang Studi	Ya
12	Evi Hastuty Harahap, S.S	P	S1/Bahasa dan Sastra Inggris	Guru Bidang Studi	Ya
13	Tri Hartuti, S.Pd	P	S1/Pend. Bahasa dan Sastra Indonesia	Guru Bidang Studi	Ya
14	Sri Murni, S.Pd	P	S1/Pend. Bahasa dan Sastra Indonesia	Guru Bidang Studi	Ya
15	Lysa Akhmariyani Lubis, S.Pd	P	S1/Pendidikan Seni Tari	Guru Bidang Studi	Ya
16	Lespida Utama, M.Pd	P	S2/Pendidikan Fisika	Guru Bidang Studi	Ya
17	Mila Rakhmadani, S.Sos.I	P	S1/Bimbingan Penyuluhan Islam	Guru Bidang Studi	Ya
18	Sri Wahyuni, S.Pd	P	S1/Pendidikan Bahasa Inggris	Guru Bidang Studi	Ya
19	Eka Sagita Simatupang, S.E	P	S1/Pendidikan Ekonomi	Guru Bidang Studi	Ya
20	Eva Putri Anti, S.Pd.I	P	S1/Pendidikan Agama Islam	Guru Bidang Studi	Ya
21	Sumiarsih, S.Pd	P	S1/Pendidikan Biologi	Guru Bidang Studi	Ya
22	Alwin Ramli,	L	S1/Peradilan	Guru Bidang	Ya

	S.Ag		Agama	Studi	
23	Titik Atika, S.Pd.I	P	S1/Tadris Bahasa Inggris	Guru Bidang Studi	Ya
24	Nurhaida Nasution, S.Pd	P	S1/Pendidikan Sejarah	Guru Bidang Studi	Ya
25	Zuraidah, S.H	P	S1/Ilmu Hukum	Guru Bidang Studi	Ya
26	Dedy Dhamhudi, S.Pd.I., M.M	L	S2/Manajemen	Guru Bidang Studi	Ya
27	Tri Hidayati, S.Pd.I	P	S1/Pendidikan Agama Islam	Guru Bidang Studi	Ya
28	Yusnani, S.H	P	S1/Ilmu Hukum	Guru Bidang Studi	Tidak
28	Dra. Masliana Siregar	P	S1/Pendidikan Agama Islam	Guru Bidang Studi	Ya
30	Dra. Nur Asliyah	P	S1/Tadris IPA	Guru Bidang Studi	Ya
31	Khairani Siregar, S.Pd	P	S1/Pendidikan Geografi	Guru Bidang Studi	Ya
32	Dian Suri Ulina, S.Pd	P	S1/Pendidikan Biologi	Guru Bidang Studi	Ya
33	Faisal Hamzah, S.Pd	L	S1/Pendidikan Matematika	Guru Bidang Studi	Tidak
34	Wilda Fauziah Nasution, S.Pd.I	P	S1/Pendidikan Matematika	Guru Bidang Studi	Tidak
35	Muhammad Ridwan, S.Pd.I	L	S1/Pendidikan Agama Islam	Guru Bidang Studi	Tidak
36	Rahmadsyah, S.Pd.I	L	S1/Pendidikan Agama Islam	Guru Bidang Studi	Ya
37	Mhd. Sopian, S.Pd.I	L	S1/Pendidikan Agama Islam	Guru Bidang Studi	Ya
38	Hayati, S.Pd.I	P	S1/Pendidikan Agama Islam	Guru Bidang Studi	Ya
39	Nuraini, S.Pd	P	S1/Pendidikan Matematika	Guru Bidang Studi	Ya
40	Khairunnisa Lubis, S.Pd	P	S1/Pendidikan Matematika	Guru Bidang Studi	Tidak
41	Dra. Lailan Hasfi Batubara, M.A	P	S2/Pendidikan Islam	Guru Bidang Studi	Ya
42	Annisa Fadhilah Azhar, S.Pd	P	S1/Pendidikan Biologi	Guru Bidang Studi	Tidak
43	Abdul Basith Qodri	L	SMA/IPS	Guru Bidang Studi	Tidak

44	Ahmad Suandira, S.Pd	L	S-1/Pend. Jasmani, Kesehatan dan Rekreasi	Guru Bidang Studi	Tidak
45	Ahmad Naim, S.Pd	L	S-1/Pend. Jasmani, Kesehatan dan Rekreasi	Guru Bidang Studi	Tidak
46	Tri Irwan Syahputra, S.Pd	L	S-1/Pendidikan Bahasa Indonesia	Guru Bidang Studi	Tidak
47	Kridayati, S.Pd.I	P	S1/Bimbingan dan Konseling Islam	GBS / Guru BK	Tidak
48	Umami Kalsum Nasution, S.Pd.I	P	S1/Pendidikan Agama Islam	GBS / Guru BK	Tidak
49	Muhammad Arif Al-Habib, S.Pd	L	S1/Pendidikan Olahraga	GBS / Guru BK	Tidak
50	Rahmad Hidayat, S.Pd.I	L	S1/Pendidikan Agama Islam	GBS / Guru BK	Tidak
51	Riska Agustiya, S.Pd	P	S1/Pendidikan Matematika	GBS / Guru BK	Tidak
52	M. Febry Alra, S.Pd	L	S-1/Bimbingan dan Konseling	Guru BK	Tidak
53	Ramadansyah Putra, S.Pd	L	S-1/Bimbingan dan Konseling	Guru BK	Tidak

LEMBAR OBSERVASI SARANA PRASARAN MTS DAN LINGKUNGAN MTS

NO	OBJEK	KETERANGAN	
		Opini	Fakta
	KONTEKS MTS		
1.	Ruang Kelas	Kursi tersusun rapi, kelasnya bersih, meja bagus-bagus, kaca bersih, tempat sampah ada, di dinding ada lukisan-lukisan di tempelkan, kursi guru ada, papan panjang tidak ada, jam dinding ada,	Kelas yang bagus dan layak

2.	Ruang Perpustakaan	-	Tidak ada perpustakaan
3.	Ruang Laboratorium Ipa	Ruangan kaca, kussi ada panjang ada, dalam ruangan ada bentuk teng rangka manusia, tidak ada gambar posil mahluk hidup selain manusia, Peralatan pendidikan tidak ada	Tidak layak
4.	Ruang Kepala Sekolah	Sempit, tidak ada tempat sampah, ruangan kepala sekolah, ruangan tata usaha, ruangan wakil kepala sekolah, dan ruangan guru di jadikan satu, buku-buku berantakan tidak tersusun dengan rapi, ada bendera Mts bersanding dengan bendera Indonesia raya	Ruanagan yang sempit
5.	Ruang Guru	Sempit, , ruangan kepala sekolah, ruangan tata usaha,	

		<p>ruangan wakil kepala sekolah, dan ruangan guru di jadikan satu, buku-buku berantakan tidak tersusun dengan rapi, gelas berantakan.</p>	Ruangan sempit
6.	Ruang Tata Usaha	<p>Sempit, tidak ada tempat sampah, ruangan kepala sekolah, ruangan tata usaha, ruangan wakil kepala sekolah, dan ruangan guru di jadikan satu, buku-buku berantakan tidak tersusun dengan rapi, gelas berantakan</p>	Ruangan sempit
7.	Ruang Konseling	<p>Ruangannya sempit, panas, buku-buku berserakan, tidak ada pentilasi udara</p>	Ruangan panas



Gambar Ruang Tata Usaha Mts Al-Washliyah



Gambar Ruang Tata Usaha Mts Al-Wahliyah Tembung

8.	Ruang UKS	-	Tidak ada ruanagan UKS
9.	Ruang Osis	-	Tidak ada ruanagan OSIS
10.	Ruang Sirkulasi	-	Tidak ada ruanagan sirkulasi
11.	Tempat Ibadah	Bersih, banyak sajadah, tong sampah ada, pentilasi udara ada, keset kaki ada. Ada tempelatan tulisan kaligrafi di dingding	Ruangan bersih, nyaman
12.	Jamban Sekolah	Bersih, luas, air mencukupi, banyak kamar-kamarnya, jauh dari ruangan belajar dan dari ruangan guru	Kamar mandi bersih
13.	Gudang Sekolah	Banyak abu, tidak disapu, tidak ada pentilasi udara, tidak ada tempat sampah	Gudang tidak bersih
14.	Lapangan Olahraga	Lapangan olahraga hanya satu. Satu itu untuk bola kaki, badminton, basket ball, senam, main bola, lapangan olahraga itu	Tidak memenuhi standar

		menampung semua jenis olahraga yang dimainkan di Mts tersebut	
--	--	---	--

Tabel sarana prasarana Mts Al-Washliyah Tembung

Dilihat dari Permendiknas nomor 24 tahun 2007 bagian II tentang Standar Sarana Prasaran Sekolah Menengah/Madrasah Tsanawiyah (SMP/MTs).

Didalam poin D dipaparkan bahwasanya kelengkapan sarana prasarana sebagai berikut

1. Ruang kelas
2. Ruang perpustakaan
3. Ruang laboratorium IPA
4. Ruang pimpinan
5. Ruang guru
6. Ruang Tata Usaha
7. Tempat beribadah
8. Ruang konseling
9. Ruang UKS
10. Ruang organisasi kesiswawaan
11. Jamban
12. Gudang
13. Ruang sirkulasi
14. Tempat bermain/olahraga⁸⁰

⁸⁰Permendiknas nomor 24 tahun 2007 bagian II tentang Standar Sarana Prasaran Sekolah Menengah/Madrasah Tsanawiyah (SMP/MTs).

Dari lembar observasi diatas dapat disimpulkan bahwasanya sarana prasarana di Mts Al-Washliyah Tembung ini belum semua lengkap baik itu sarana maupun prasarananya. Salah satu contohnya ruang perpustakaan, ruang OSIS, ruang sirkulasi belum dilengkapi oleh pihak sekolah.

Mts Al-Washliyah terletak di Jl. Besar Tembung nomor 78 Lingkungan IV Tembung, Kec. Percut Sei Tuan, Kab. Deli Serdang. Secara geografis Kecamatan Percut Sei Tuan berada di Kabupaten Deli Serdang dan batas administratif wilayah Kecamatan Percut Sei Tuan berbatasan dengan beberapa kecamatan yang ada di Kota Medan dan berbatasan juga dengan Kecamatan Labuhan Deli dan Kecamatan Batang Kuis.

Mts Al-Washliyah Tembung adalah salah satu Mts yang terletak di tengah-tengah rumah warga masyarakat tembung. Mts tersebut berbatasan dengan toko dan rumah warga, jalan menuju ke Mts ini jalan aspal. Di pagi hari sering macet di depan Mts Al-Washliyah tersebut sehingga para siswa susah untuk menyeberangi jalan untuk masuk ke Mts Al-Washliyah Tembung.

B. PENGELOLAAN TENAGA PENDIDIK DAN TENAGA KEPENDIDIKAN

1. Perencanaan Tenaga Pendidik dan Tenaga Kependidikan

Perencanaan salah satu fungsi manajemen yang sangat penting dalam dunia pendidikan terlebih lagi dalam manajemen tenaga pendidik dan kependidikan. Manajemen yang baik tentu diawali dengan suatu perencanaan yang baik dan matang, supaya dalam melaksanakan kegiatan sesuai dengan tujuan yang telah ditetapkan secara efektif dan efisien. Melalui metode observasi bahwa perencanaan pegawai perlu dilakukan analisis pekerjaan (*job analisis*) dan analisis jabatan untuk memperoleh deskripsi pekerjaan (gambaran tentang tugas-tugas dan

pekerjaan yang harus dilaksanakan). Informasi ini sangat membantu dalam menentukan jumlah pegawai yang diperlukan, dan juga untuk menghasilkan spesifikasi pekerjaan(*job specification*).

Berdasarkan hasil wawancara dengan bapak Muhammad Yunus S.Ag selaku Kepala Mts Al-Washliyah Tembung pada hari (sabtu 9 februari 2019 pukul 11:00 WIB) di ruang kepala Mts. Beliau menjelaskan:

“Sebelum pengadaan atau biasa kita dengar perekrutan terlebih dahulu kita menganalisis kebutuhan tenaga pendidik berapa yang dibutuhkan, dan kita juga melihat berapa tenaga pendidik di Mts Al-Washliyah ini kemudian kita analisis dengan cara melihat nilai-nilai siswa kita di Mts ini, setelah kita nilainya kita akan dapat menentukan tenaga pendidik dalam bidang apa yang ingin kita adakan atau kita rekrut, tidak asal-asalan untuk memanggil tenaga pendidik. Artinya kita lihat dulu kelemahan-kelemahan siswa kita baru dapat kita tentukan guru yang seperti apa yang dapat mengatasi kelemahan tersebut, seperti itu pak”.⁸¹

Berdasarkan hasil wawancara dengan bapak Amri Makmur Nasution S.Pd selaku Wakil Kepala Mts Al-Washliyah Tembung pada hari (rabu 6 februari 2019 pukul 08:00 WIB) di ruang guru Mts. Beliau menjelaskan:

“Untuk merencanakan tenaga pendidik pihak sekolah langsung melihat bagaimana keadaan lapangan, dan pihak sekolah juga langsung mendengarkan pengakuan-pengakuan siswa yang ada, untuk mengetahui sisi kekurangan yang diakui oleh siswa. Misalnya, kita menganalisis di bidang matematika, dari situ kita dapat lihat nilai mereka apakah sudah dapat dikatakan baik atau belum baik. dari situ dapatlah kita menentukan tenaga pendidik yang akan kita cari”.⁸²

⁸¹Bapak Muhammad Yunus. Kepala Mts Al-Washliyah Tembung, wawancara pada tanggal 9 februari 2019, pada jam 11:00 wib di ruangan kepala sekolah

⁸²Bapak Amri Makmur Nasution. Wakil Kepala Mts Al-Washliyah Tembung, wawancara pada tanggal 6 februari 2019, pada jam 08:00 wib di ruangan guru

Dari pernyataan bapak kepala Mts dengan bapak wakil kepala Mts yang sudah dipaparkan di atas dapat penulis simpulkan bahwasanya di Mts Alwashliyah Tembung ini sebelum melakukukan rekrutmen tenaga pendidik Kepala Mts Al-Washliyah melakukukan (*analisis job*) yakni melihat kebutuhan seperti apa yang dibutuhkan Mts Al-Washliyah. Dengan cara kepala sekolah melihat berapa jumlah tenaga pendidik di Mts ini dan melihat nilai-nilai siswanya dapat dikatakan nilainya baik atau tidak. dari situ dapatlah pihak sekolah menentukan tenaga pendidik atau guru dalam bidang apa yang ingin dicari atau direkrut Mts Al-washliyah tembung.

2. Pengadaan Tenaga Pendidik dan Tenaga Kependidikan

Pengadaan pegawai merupakan kegiatan untuk memenuhi kebutuhan pegawai pada suatu lembaga, baik jumlah maupun kualitasnya. Untuk mendapatkan pegawai yang sesuai dengan kebutuhan, dilakukan kegiatan rekrutmen, yaitu usaha untuk mencari calon-calon pegawai yang memenuhi syarat sebanyak mungkin, untuk kemudian dipilih calon terbaik dan tercakup. Untuk kepentingan tersebut perlu dilakukan seleksi, melalui ujian lisan, tertulis, dan praktek. Namun adakalanya, pada suatu organisasi, pengadaan pegawai dapat didatangkan secara intern atau dari dalam organisasi saja, apakah melalui promosi atau mutasi. Kandidat dalam proses rekrutmen bisa didapatkan dari *internal* (karyawan perusahaan) atau *eksternal* (dari luar perusahaan). Rekrutmen *internal* akan menyebabkan karyawan yang berhasil akan dipromosikan atau akan diadakan rotasi dengan posisi yang sama tetapi dengan pekerjaan yang berbeda. Sedangkan Rekrutmen *eksternal* akan memerlukan proses pendidikan dalam

pembimbingan kepada karyawan baru agar bisa menyesuaikan diri dan beradaptasi dengan nilai-nilai, budaya dan peraturan perusahaan.

Berdasarkan hasil wawancara dengan bapak Muhammad Yunus S.Ag selaku Kepala Mts Al-Washliyah Tembung pada hari (sabtu 9 februari 2019 pukul 11:00 WIB) di ruang kepala Mts. Beliau menjelaskan:

“Pada saat menganalisis kebutuhan tenaga pendidik kan kita sudah melihat tenaga pendidik yang seperti apa ataupun bidang apa yang dibutuhkan. Setelah kita sebar informasi bahwasanya madrasah ini membutuhkan tenaga pendidik dalam bidang yang telah ditentukan dalam isi penyebaran informasi tersebut beserta dengan syarat-syaratnya. Syarat-syaratnya adalah komunikasi, nilai, dan syarat-syarat umumnya seperti Ijazah. Dalam prekrutan ujian yang akan dilakukan para pelamar yang disepakati oleh pihak sekolah. Dan yang akan diterima sesuai bidang yang dicari sebab supaya kelemahan yang disekolah tertutupi. Artinya dalam penempatan tugasnya sesuai bidang pelamarnya.

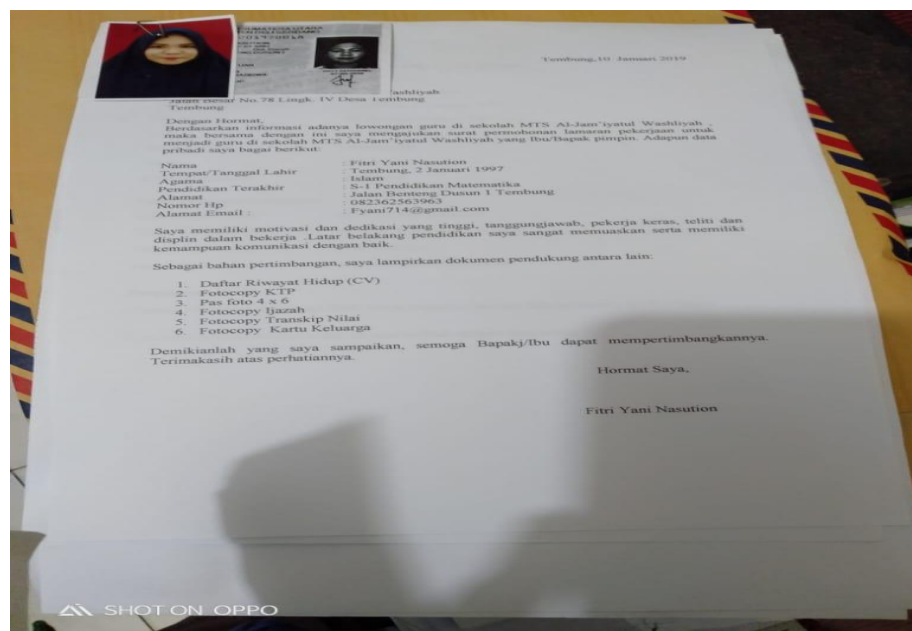
“Pertama kita lihat berkas dulu, misalnya kita bukal penerimaan pendidik baru ini selama 2 minggu, jadi selama 2 minggu ini kita tunggu berkasnya masuk dan kemudian kertas ini kita seleksi dan kita pilih yang memenuhi syarat khusus (bidang yang ditentukan) ini dapat kita. Jadi yang lulus syarat khusus ini kita panggil, misalnya ada lima orang memenuhi syarat khusus ini, misal mereka tunjukkan dalam bentuk berkas mereka, kita panggil kemudian kita wawancara jadi yang selama ini memang, selama ini yang kami buat tidak ada praktek mengajar tetapi kami hanya melakukan dua tahap yang pertama tahap berkas, kita lihat berkasnya, dokumentasinya sesuai syarat yang kita butuhkan atau tidak yang kedua kita lakukan pemanggilan kemudian wawancara, wawancaranya pun terkhusus kami pastikan sudah bisa membaca Al-qur'an dengan baik dan benar. Dan untuk tenaga kependidikan kita rekrut jika pekerjaan-pekerjaan seperti TU tidak berjalan dengan baik, dan tentu kita analisis dulu sebagaimana kita menganalisis kebutuhan terhadap pendidik tadi”.⁸³

Dari pernyataan bapak kepala Mts dapat penulis simpulkan dalam menganalisis tenaga pendidik di Mts Al-Washliyah Tembung para pelamar akan

⁸³Bapak Muhammad Yunus. Kepala Mts Al-Washliyah Tembung, wawancara pada tanggal 9 februari 2019, pada jam 11:00 wib di ruangan kepala sekolah

menyesuaikan bidang ilmunya dengan yang dibutuhkan oleh pihak Mts dan melengkapi syarat-syarat yang sudah dikeluarkan oleh Mts Al Washliyah. Dalam melakukan rekrutmen harus melalui prosedur yang disepakati sekolah seperti mengecek berkas yang sudah masuk, setelah berkas dinyatakan lulus kemudian pihak madrasah akan memanggil pelamar baik itu tenaga pendidik ataupun tenaga kependidikan dan akan diwawancarai dan dites baca Al-Qur'an. Di Mts Al-Washliyah ini tidak melaksanakan yang namanya praktek mengajar di kelas bagi pendidik.

Berdasarkan hasil dokumentasi yang di minta pada kepala tata usaha bapak Irwansyah Lubis A.Md selaku Kepala TU Mts Al-Washliyah Tembung pada hari (kamis 14 februari 2019 pukul 10:00 WIB) di ruang TU sekaligus ruang Guru. Beliau memberikan photo surat lamaran yang di terima untuk di rekrut:



Gambar. B.2 (surat lamaran tenaga pendidik yang diterima)

Sumber Photo dari Tata Usaha Mts Al-Washliyah Tembung⁸⁴

⁸⁴ Sumber dari bapak Irwansyah Lubis A.Md selaku Kepala TU Mts Al-Washliyah Tembung. (kamis 14 Februari 2019 di Ruang TU)

Dari data berbentuk dokumentasi yang diberikan oleh tata usaha dapat saya simpulkan bahwasanya pelamar diterima di Mts Al-Washiliyah Tembung dengan memenuhi syarat yang dikeluarkan Mts dan pelamar juga mengatakan dalam surat lamarannya bahwasanya beliau mampu berkomunikasi dengan baik, dan mencantumkan transkrip nilai, dan beliau S-1 pendidikan matematika tetapi pelamar tidak mengatakan didalam surat bahwasanya pelamar dari lulusan Universitas apa atau Perguruan Tinggi apa.

3. Pembinaan dan Pengembangan Tenaga Pendidik dan Tenaga Kependidikan

Pembinaan dan pengembangan, pegawai merupakan fungsi pengelolaan personil yang mutlak perlu, untuk memperbaiki, menjaga dan meningkatkan kinerja pegawai. Kegiatan ini dapat dilakukan dengan cara *on the job training* dan *in service training*. Kegiatan pembinaan dan pengembangan ini tidak hanya menyangkut aspek kemampuan, tetapi juga menyangkut karier pegawai. Suatu program pembinaan tenaga kependidikan biasanya diselenggarakan atas asumsi adanya berbagai kekurangan dilihat dari tuntutan organisasi, atau karena adanya kehendak dan kebutuhan untuk tumbuh dan berkembang dikalangan tenaga kependidikan itu sendiri.

Berdasarkan hasil wawancara dengan bapak Muhammad Yunus S.Ag selaku Kepala Mts Al-Washliyah Tembung pada hari (sabtu 9 februari 2019 pukul 11:00 WIB) di ruang kepala Mts. Beliau menjelaskan:

“Jadi pembinaannya kita bisa melakukan sebuah pelatihan-pelatihan, memang sudah pernah kami buat pelatihan itu kami panggil pemateri dari luar. Misalnya kami butuh pembinaan mengenai tentang pemahaman karakter siswa maka kami panggil pemateri itu dari psikolog misalnya ataupun yang terkait dengan yang akan kami diskusikan jadi selalu dilakukan pelatihan pelatihan. Kalau pembinaan tata usaha pembinaan itu

ada, kalau pembinaan tata usaha kalau kita disini langsung ke kementerian agama Deli Serdang jadi pelatihannya itu biasa mereka panggil dari setiap sekolah dan melakukan pelatihan ataupun pelatihan didalam bidang tata usaha yang disampaikan disana maka apa yang didapat dari kementerian agama akan di sampaikan kepada tata usaha yang ada di Sekolah ini.”⁸⁵

Berdasarkan hasil wawancara dengan bapak Amri Makmur Nasution S.Pd selaku Wakil Kepala Mts Al-Washliyah Tembung pada hari (rabu 6 februari 2019 pukul 08:00 WIB) di ruang guru Mts. Beliau menjelaskan:

“Pembinaan pada guru di Mts Al-Washliyah ini diselenggarakan oleh Mts ini sendiri. Pembinaan dikatakan juga pengembananan kita dari sekolah ini memanggil narasumber dari luar tentang masalah apa yang ingin kita diskusikan. Beda halnya dengan pembinaan terhadap tat usaha, kalau tata usaha pembinaannya di selenggarakan oleh kementerian agama. Pembinaan kepala sekolah juga ada. Pembinaan kepala sekolah ada dan itu dilakukan setiap sekali setahun dan itu diikuti di lembaga kementerian agama juga dan itu juga selalu diikuti”.⁸⁶

Dari dua pernyataan yang sudah dikemukakan dapat disimpulkan bahwasanya di Mts Al-washliyah ini dilakukan pembinaan dan pengembangan baik itu guru, tata usaha dan bahkan kepala sekolah. Pembinaan untuk guru yang diselenggarakan oleh pihak Mts dengan cara memanggil narasumber dari luar untuk diskusi tentang apa yang sudah disepakati oleh kepala sekolah. Pembinaan dan pengembangan untuk staf tata usaha diselenggarakan oleh kementerian agama Kabupaten Deli Serdang diambil dari masing-masing sekolah kemudian di bina dan yang ikut pembinaan dan pengembangan akan menjelaskan kembali kepada rekan-rekannya tentang apa yang disampaikan oleh para pengelolaan pembinaan dan pengembangan dari Kemenag itu. Dan untuk pembinaan dan pengembangan

⁸⁵Bapak Muhammad Yunus. Kepla Mts Al-Washliyah Tembung, wawancara pata tanggal 9 februari 2019, pada jam 11:00 Wib di ruangan kepala sekolah

⁸⁶Bapak Amri Makmur Nasution. Wakil Kepla Mts Al-Washliyah Tembung, wawancara pata tanggal 6 februari 2019, pada jam 08:00 Wib di ruangan guru

kepala sekolah dilakukukan sekali dalam setahun yang menyelenggarakannya adalah Kementerian Agama Kabupaten Deli Serdang.

4. Promosi dan Mutasi Tenaga Pendidik dan Tenaga Kependidikan

Promosi atau pengangkatan pertama biasanya diangkat sebagai calon PNS dengan masa percobaan satu atau dua tahun, kemudian ia mengikuti latihan prajabatan, dan setelah lulus diangkat menjadi pegawai negeri sipil penuh. Setelah pengangkatan pegawai, kegiatan berikutnya adalah penempatan atau penugasan. Dalam penempatan ini diusahakan adanya kongruensi yang tinggi antara tugas yang menjadi tanggung jawab pegawai dengan karakteristik pegawai. Untuk mencapai tingkat kongruensi yang tinggi dan membantu personil supaya benar-benar siapsecara fisik dan mental untuk melaksanakan tugas-tugasnya, perlu dilakukan fungsi orientasi baik sebelum atau sesudah penempatan.

Berdasarkan hasil wawancara dengan bapak Muhammad Yunus S.Ag selaku Kepala Mts Al-Washliyah Tembung pada hari (sabtu 9 februari 2019 pukul 11:00 WIB) di ruang kepala Mts. Beliau menjelaskan:

“Dalam tahun ini dilakukan promosi dan mutasi terhadap tugas dan, seperti. Wakil kepala Mts dipromosikan bapak Amri dan yang di mutasikan bapak M. Yahya. Dan promosi dan mutasi jabatan dilakukannya pelatihan agar pegawai sendiri siap mental fisik dalam melaksanakan tugas-tugasnya. Pengakatan pegawai sendiri dengan masa percobaan satu atau dua tahun, dan setelah lulus diangkat menjadi guru tetap yayasan, setelah pengangkatan pegawai, kegiatan berikutnya adalah penempatan atau penugasan”.⁸⁷

Berdasarkan hasil pengamatan di Mts Al-Washliyah Tembung pada hari (kamis 14 februari 2019 pukul 10:00 WIB) data yang di dapatkan sebagai berikut.

⁸⁷Bapak Muhammad Yunus. Kepla Mts Al-Washliyah Tembung, wawancara pata tanggal 9 februari 2019, pada jam 11:00 Wib di ruangan kepala Mts

No.	Nama	L/P	Pend. Terakhir	Jabatan	Status Sertifikasi
1	Muhammad Yunus, S.Ag	L	S1/Pendidikan Agama Islam	Kepala Madrasah	Ya
2	Amri Makmur Nasution, S.Pd	L	S1/Pendidikan Matematika	WKM Kurikulum	Tidak
3	Muhammad Yahya, S.E	L	S1/Manajemen	WKM Sarana & Prasarana	Ya
4	Suhardi, A.Md	L	D3/Pendidikan Matematika	WKM Kesiswaan	Tidak
5	Darwis, S.Ag., M.Pd.I	L	S2/Bahasa Arab	WKM Humas	Ya
6	Irwansyah Lubis, A.Md	L	D1/Bahasa Inggris	Kepala Tata Usaha	Tidak
7	Parsyidi S, B.A	L	D3/Hukum Islam	Tata Usaha	Ya
8	Alimuddin, S.Pd.I	L	S1/Pendidikan Matematika	Tata Usaha	Tidak
9	Wahyudi, S.Pd.I	L	S1/Pendidikan Agama Islam	Guru Bidang Studi	Ya
10	Muhammad Hatta, S.Ag	L	S1/Penerangan dan Penyiaran Agama	Guru Bidang Studi	Ya
11	Indriati, S.Pd.I	P	S1/Pendidikan Agama Islam	Guru Bidang Studi	Ya
12	Zawiyah Sulaiman, S.Pd	P	S1/Pend. Bahasa dan Sastra Indonesia	Guru Bidang Studi	Ya
13	Siti Fairuzani, S.Pd	P	S1/Pend. Bahasa dan Sastra Indonesia	Guru Bidang Studi	Ya
14	Syafridah Lubis, S.Ag	P	S1/Pendidikan Agama Islam	Guru Bidang Studi	Ya
15	Nursiah, M.A	P	S2/Pendidikan Islam	Guru Bidang Studi	Ya
16	Surya Perjuangan, S.Pd	L	S1/Pendidikan Bahasa dan Seni	Guru Bidang Studi	Ya
17	Evi Hastuty Harahap, S.S	P	S1/Bahasa dan Sastra Inggris	Guru Bidang Studi	Ya
18	Tri Hartuti, S.Pd	P	S1/Pend. Bahasa dan Sastra Indonesia	Guru Bidang Studi	Ya
19	Sri Murni, S.Pd	P	S1/Pend. Bahasa dan Sastra Indonesia	Guru Bidang Studi	Ya
20	Lysa Akhmariyani Lubis, S.Pd	P	S1/Pendidikan Seni Tari	Guru Bidang Studi	Ya
21	Lespida Utama,	P	S2/Pendidikan	Guru Bidang	Ya

Gambar. B. 4. (promosi dan mutasi tenaga pendidik dan kependidikan)

Dari dua pernyataan di atas dapat disimpulkan bahwasanya kepala Mts melakukan promosi dan mutasi terhadap tugas pegawai, dimana dalam data dilakukan pertukaran tugas antara 2 personil. Dan untuk promosi jabatan harus melalui proses tahap dari adanya pelatihan, pengangkatan, kegiatan berikutnya adalah penempatan atau penugasan. Hasil akhir penempatan ini sendiri sebagai tugas yang menjadi tanggung jawab pegawai dengan karakteristik pegawai agar profesional dalam melaksanakan tugas-tugasnya dengan itu perlu dilakukan fungsi orientasi baik sebelum atau sesudah penempatan kerja.

5. Pemberhentian Tenaga Pendidik dan Tenaga Kependidikan

Pemberhentian pegawai merupakan fungsi personalia yang menyebabkan terlepasnya pihak organisasi dan personil dari hak dan kewajiban sebagai lembaga tempat bekerja dan sebagai pegawai. Untuk selanjutnya mungkin masing-masing pihak terikat dalam perjanjian dan ketentuan sebagai bekas pegawai dan bekas lembaga tempat kerja. Dalam kaitannya dengan tenaga kependidikan di sekolah, khususnya pegawai negeri sipil sebab-sebab pemberhentian pegawai ini dapat dikelompokkan ke dalam tiga jenis (1) pemberhentian atas permohonan sendiri, (2) pemberhentian oleh dinas atau pemerintah, dan (3) pemberhentian sebab lain-lain. Berdasarkan hasil wawancara dengan bapak Muhammad Yunus S.Ag selaku Kepala Mts Al-Washliyah Tembung pada hari (sabtu 9 februari 2019 pukul 11:00 WIB) di ruang kepala Mts. Beliau menjelaskan:

Berdasarkan hasil wawancara dengan bapak Muhammad Yunus S.Ag selaku Kepala Mts Al-Washliyah Tembung pada hari (sabtu 9 februari 2019 pukul 11:00 WIB) di ruang kepala Mts. Beliau menjelaskan:

“Tenaga pendidik dan tenaga kependidikan belum pernah ada pemberhentian dan memang hukuman-hukuman memang ada kita buat karena memang tahap memberhentikan itu tahapnya rencananya sangat panjang, bukan asal langsung diberhentikan tapi ada yang harus dilakukan SP1, SP2, SP3. Setelah SP1, SP2, SP3 sudah dilakukan dan apabila tetap seperti itu maka akan diberhentikan, dan guru-guru yang sudah mendapatkan SP1, dan bahkan hanya sampai SP1 stop di situ langsung berubah dan tidak mengulangnya lagi. Artinya menuju yang di harapkan madrasah sampai yang namanya mengalami pemberhentian tetapi hukuman ataupun phanismen tetap dilakukan atau dijalankan misalnya pengurangan jam itu tetap dilaksanakantetapi sampai pemberhentian belum pernah”.

“Pemberhentian yang diakibatkan meninggal dunia, pemberhentiannya melalui surat karena pendataan guru kita kan berhubungan dengan kementrian agama disitu kita memberikan surat ke kementrian agama bahwa nama yang bersangkutan telah berhenti disebabkan dengan

alasannya misalnya meninggal dunia tadi. Yang biasa dilakukan sekolah seperti berhenti mengajar kita konfirmasi dengan keluarga jugad madrasah akan datang kerumahnya untuk menyampaikan dengan yang berkenaan tadi”.⁸⁸

Berdasarkan hasil wawancara dengan bapak Amri Makmur Nasution S.Pd selaku Wakil Kepala Mts Al-Washliyah Tembung pada hari (Rabu 6 Februari 2019 pukul 08:00 WIB) di ruang guru Mts. Beliau menjelaskan:

“Dalam pemberhentian tenaga pendidik ataupun kependidikan tidak langsung serta-merta, misalnya melakukan kesalahan ataupun melanggar peraturan yang diatur oleh sekolah. Tidak langsung kita pecat ataupun pemberhentian tapi ada namanya SP1 SP2 SP3, itu akan dijalankan, nah apabila SP1-SP3 tidak ada perubahan maka akan diberhentikan tapi selama ini belum ada yang diberhentikan”.⁸⁹

Dapat disimpulkan dari penjelasan di atas bahwasanya pemberhentian tenaga pendidik ataupun tenaga kependidikan di Mts Al-Washliyah ini belum pernah terjadi, di Mts ini apabila melanggar peraturan yang dianut oleh Mts maka yang bersangkutan akan mendapatkan SP1 dimana SP1 ini suatu hukuman bahwasanya adanya pelanggaran yang harus diperbaiki. Dan pemberhentian karena disebabkan meninggal dunia itu dilakukan dengan surat dan diberikan kepada keluarganya, dan pihak sekolah juga akan berkunjung ke rumah keluarga tersebut.

6. Kompensasi Tenaga Pendidik dan Tenaga Kependidikan

Kompensasi merujuk pada semua bentuk upah atau imbalan yang berlaku bagi suatu pekerjaan. Secara umum kompensasi ini memiliki dua komponen, yaitu komponen langsung berupa gaji, insentif, komisi dan bonus, dan kompensasi tidak langsung misalnya berupa asuransi kesehatan, fasilitas untuk rekreasi dan

⁸⁸Bapak Muhammad Yunus. Kepala Mts Al-Washliyah Tembung, wawancara pada tanggal 9 Februari 2019, pada jam 11:00 WIB di ruangan kepala sekolah

⁸⁹Bapak Amri Makmur Nasution. Wakil Kepala Mts Al-Washliyah Tembung, wawancara pada tanggal 6 Februari 2019, pada jam 08:00 WIB di ruang guru

sebagainya. Kompensasi adalah keseluruhan imbalan yang di berikan kepada karyawan sebagai balasan jasa atau konstribusi mereka terhadap organisasi. Ataupun sesuatu yang diterima oleh seseorang karyawan balasan atas karya yang diberikannya kepada organisasi

Berdasarkan hasil wawancara dengan bapak Muhammad Yunus S.Ag selaku Kepala Mts Al-Washliyah Tembung pada hari (sabtu 9 february 2019 pukul 11:00 WIB) di ruang kepala Mts. Beliau menjelaskan:

“Kompensasi berbentuk uang ataupun gaji itu udah pasti, kalau yang kedua masalah cuti itu kalau sebabnya itu rill misalnya seperti hamil, disitu ada hak cutinya, kalau yang misalnya sakit, akan diberikan kompensasi juga tetapi memang sekitar tidak lebih dari 10 hari kalau cuti tidak lebih dari 2 bulan surat kompensasi libur, cuti kalau itu kami disini prosesnya pengajuannya dari guru ke madrasah, bukan dari madrasah ke guru tidak. Asuaransi di sekolah ini adalahtidak penuh, misalnya pembiayaan 50 % dipotong oleh pihak sekolah”.⁹⁰

Berdasarkan hasil wawancara dengan bapak Amri Makmur Nasution S.Pd selaku Wakil Kepala Mts Al-Washliyah Tembung pada hari (rabu 6 february 2019 pukul 08:00 WIB) di ruang guru Mts. Beliau menjelaskan:

“Untuk kompensasi itu ada karna itu jugalah kita kemari. Kompensasinya tidak semuanya sama artinya berbeda-beda apalagi itu berbentuk materi, tapi kalau kompensasi cuti juga ada itu semua sudah diatur Mts. Dan di Mts ini juga ada asuransi yang mana asuransinya setengah dibayar Mts dan setengah lagi dibayar yang bersangkutan”.⁹¹

Dari pendapat bapak kepala Mts dan Wakilnya dapat disimpulkan bahwasanya di Mts Al-Washliyah ini pemberian kompensasi berbentuk materi uang sudah diatur oleh pihak yayasan. Dan untuk kompensasi cuti di berikan tidak

⁹⁰Bapak Muhammad Yunus. Kepla Mts Al-Washliyah Tembung, wawancara pata tanggal 9 february 2019, pada jam 11:00 wib di ruangan kepala Mts

⁹¹Bapak Amri Makmur Nasution. Wakil Kepla Mts Al-Washliyah Tembung, wawancara pata tanggal 6 february 2019, pada jam 08:00 wib di ruangan guru.

lebih dua bulan dan untuk yang sakit akan dilihat kebijakan yayasan dan kepala sekolah. Dan di Mts Al-Washliyah ini juga ada asuransi dimana pembayaran asuransinya setengah. Kalau dalam perobatan guru ataupun kependidikan hanya membayar setengah nominalnya yang setengah lagi akan di tanggung Mts.

7. Penilaian Tenaga Pendidik dan Tenaga Kependidikan

Penilaian tenaga kependidikan merupakan usaha yang dilakukan untuk mengetahui seberapa baik perfoma seseorang tenaga kependidikan dalam melaksanakan tugas pekerjaannya dan seberapa besar potensinya untuk berkembang. Perfoma ini dapat mencakup prestasi kerja, cara kerja dan pribadi, sedangkan potensi untuk berkembang mencakup kreativitas dan kemampuan mengembangkan karir. Penilaian tenaga kependidikan sebenarnya bukan hanya dimaksudkan untuk kenaikan dalam jabatan atau promosi, perpindahan jabatan atau mutasi bahkan turun jabatan atau demosi, melainkan juga berguna untuk perbaikan prestasi kerja, penyesuaian gaji, penyelenggaraan pendidikan dan latihan, pengembangan karir, perancang bangunan kerja, dan lain-lain.

Penilaian tenaga kependidikan difokuskan pada prestasi individu dan peran sertanya dalam kegiatan sekolah. Penilaian ini tidak hanya penting bagi sekolah, tetapi juga bagi pegawai itu sendiri. Bagi para pegawai, penilaian berguna sebagai umpan balik berbagai hal, seperti kemampuan, keletihan, kekurangan, dan potensi yang pada gilirannya bermanfaat untuk menentukan tujuan, jalur, rencana, dan pengembangan karir. Bagi sekolah, hasil penilaian prestasi kerja tenaga kependidikan sangat penting dalam pengambilan keputusan berbagai hal, seperti identifikasi kebutuhan program sekolah, penerimaan, pemilihan, pengenalan,

penempatan, promosi, sistem imbalan, dan aspek lain dari keseluruhan proses efektif sumber daya manusia.

Berdasarkan hasil wawancara dengan bapak Muhammad Yunus S.Ag selaku Kepala Mts Al-Washliyah Tembung pada hari (sabtu 9 februari 2019 pukul 11:00 WIB) di ruang kepala Mts. Beliau menjelaskan:

“Penilaian tenaga pendidik dan tenaga kependidikan secara administrasi ada catatan-catatan hususnya dan siap setiap hari secara administrasi ada catatanyalah. Dan dari catatan-catatan tersusun itu disitulah kita evaluasi persemesternya dan jadi untuk mengambil langkah apakah ini bisa dilakukan. yang jelas ada administrasi khusus dalam penilaian tenaga pendidik dan tenaga kependidikan.”⁹²

Berdasarkan hasil wawancara dengan bapak Amri Makmur Nasution S.Pd selaku Wakil Kepala Mts Al-Washliyah Tembung pada hari (rabu 6 februari 2019 pukul 08:00 WIB) di ruang guru Mts. Beliau menjelaskan:

“Untuk menilai kinerja tenaga pendidik salah satu yang yang dinilai kepala sekolah adalah hasil raport peserta didik dan daftar hadir guru di Mts Al-Washliyah ini. Begitu juga dengan tenaga kependidikan dilihat juga daftar hadirnya dan kinerja TU dalam mengerjakan administrasian yang dibutuhkan guru, orang luar”.

Daripendapat bapak kepala Mts dapat disimpulkan bahwasanya penilaian terhadap tenaga pendidik dan tenaga kependidikan kepala Mts selalu melakukan pencatatan dalam tiap harinya, dari situlah kepala Mts untuk mengevaluasi kinerja tenaga pendidik dan kependidikan di Mts ini dan mengambil langkah apa yang harus dilakukan. Didalam Mts ada catatan khusus dalam penilaian pendidik dan kependidikan, dan untuk melihat kerja tenaga kependidikan yang dinilai adalah

⁹²Bapak Muhammad Yunus. Kepala Mts Al-Washliyah Tembung, wawancara pada tanggal 9 februari 2019, pada jam 11:00 wib di ruangan kepala Mts

ketepatan dan kecepatan dalam mengurus administrasi yang dibutuhkan baik itu guru atau yang lainnya

C. PEMBAHASAN

Berdasarkan pada temuan penelitian, pembahasan penelitian ini menjelaskan bahwa tentang Pengelolaan Tenaga Pendidik dan Tenaga Kependidikan di Mts Al-Washliyah Tembung.

Menurut Mulyasa, Manajemen tenaga kependidikan (guru dan personil) mencakup (1) perencanaan pegawai, (2) pengadaan pegawai, (3) pembinaan dan pegawai, (4) promosi dan mutasi, (5) pemberhentian pegawai, (6) kompensasi, dan (7) penilaian pegawai.⁹³

Adapun yang menjadi analisis penulis meliputi, analisis pengelolaan tenaga pendidik dan tenaga kependidikan di Mts Al-Washliyah Tembung. Analisis tentang tenaga pendidikan dengan menggunakan data wawancara, observasi dan dokumentasi.

Sebelum pihak Mts Al-Washliyah merekrut pendidik dan kependidikan terlebih dahulu kepala Mts dan Guru melihat kekurangan guru dalam bidang apa yang akan direkrut dan Kepala Mts juga melihat hasil nilai para murid untuk mengetahui kelemahan nilai murid dan itu akan menggambarkan guru dalam bidang apa yang akan direkrut. Dalam hal ini menurut penulis sesuai dengan pendapat E. Mulyasa yang mengatakan Perencanaan merupakan kegiatan untuk menentukan kebutuhan pegawai, baik secara kuantitatif maupun kualitatif untuk sekarang dan masa depan. Penyusunan rencana personalia yang baik dan tepat memerlukan informasi yang lengkap dan jelas tentang pekerjaan atau tugas yang harus

⁹³ E.Mulyasa, *Op.Cit.* Hal. 42

dilakukan dalam organisasi. Karena itu, sebelum menyusun rencana, perlu dilakukan analisis pekerjaan (*job analisis*) dan analisis jabatan untuk memperoleh deskripsi pekerjaan (gambaran tentang tugas-tugas dan pekerjaan yang harus dilaksanakan). Informasi ini sangat membantu dalam menentukan jumlah pegawai yang diperlukan, dan juga untuk menghasilkan spesifikasi pekerjaan (*job specification*).⁹⁴

Dari sisi kualifikasi tenaga pendidik semua tenaga pendidik berkualifikasi S1 bahkan ada juga yang sudah S2. Kemudian dari sisi pengelolaan tenaga pendidik dan tenaga kependidikan. Dari hasil wawancara, observasi dan dokumentasi analisis kebutuhan Mts berjalan dengan baik. dalam peencanaan tenaga pendidik juga berjalan dengan baik karena dalam perencanaan sesuai presedur baik itu syarat-syarat yang harus dilengkapi, wawancara, dan testing baca Al-Qur'an yang dikeluarkan oleh pihak Mts Al-Washliyah tembung,

Setelah diterima Kepala Mts Al-Washliyah Tembung menempatkan guru yang baru di rekrut sesuai dengan keahliannya, sebagaimana yang nyatakan oleh pakar George R terry yang di kutip oleh Saipul adalah pembagian pekerjaan yang direncanakan untuk diselesaikan oleh anggota kelompok, penentuan hubungan-hubungan pekerjaan di antara mereka dan pemberian lingkungan pekerjaan yang sepatutnya. Pengorganisasian merupakan fungsi yang harus dijalankan oleh setiap manajer pada semua tingkatan, jenis kegiatan, dan bentuk organisasi besar atau kecil, bisnis atau negara. Kegiatan pengorganisasian adalah untuk menentukan siapa yang akan melaksanakan tugas sesuai prinsip pengorganisasian. Pengorganisasian sebagai kegiatan pembagi tugas-tugas pada orang yang terlibat

⁹⁴ E.Mulyasa, *Op.cit.*, hal. 43

dalam kerja sama pendidikan. Karena tugas-tugas ini demikian banyak dan tidak dapat diselesaikan oleh satu orang saja, maka tugas-tugas ini dibagi untuk dikerjakan oleh masing-masing organisasi.⁹⁵

Pembinaan tenaga pendidik juga berjalan dengan lancar karena pembinaannya hanya mendatangkan narasumber dari luar untuk melaksanakan diskusi tentang masalah yang di tentutkan oleh pihak Mts dengan guru-guru Mts Al-Washliyah Tembung. Promosi dan mutasi berjalan tetapi tidak dalam pengangkatan pegawai tapi kenaikan jabatan dengan baik. pemberhentian dalam jangka belum ada dilakukan karena apabila pendidik melanggar aturan yang ada di Mts ini maka akan dikeluarkan SP1 sampai SP3 setelah itu baru ada pemberhentian, tetapi untuk pemberhentian sebab meninggal dunia itu dilakukan dengan kekeluargaan dengan keluarga yang bersangkutan. Kompensasi untuk pegawai sudah berjalan tidak hanya guru saja yang yg diberikan kompensasi berupa insentif dan kesehatan tetapi seluruh pegawai yang bekerja sudah ada instrumen sudah dibagi setiap masing-masing pegawai sehingga bisa mengetahui sesuai tugas di Mts sehingga mendapatkan tunjangan mempersiapkan sesuai tugasnya tufoksinya setelah itu menghadap satu-satu diperiksa kelengkapan administrasi kerja. Penilaian dilakukan kepala sekolah dengan melihat catatan-catatan dan daftar hadir tenaga pendidik dan hasil raport peserta didik Mts Al-Washliyah Tembung.

Analisis tentang tenaga kependidikan dari segi kualifikasi tidak berjalan dengan baik disebabkan kualifikasi tenaga kependidikan masih ada yang berkualifikasi lulusan SMA dan lulusan D1. Kemudian dari segi pengelolaan

⁹⁵ Syaiful Sagala, (2011), Kemampuan Profesional Guru dan Tenaga Kependidikan, Bandung: Alfabeta. Hal. 61-62

tenaga kependidikan. Sama halnya dengan tenaga pendidik tenaga kependidikan juga dilihat kelemahan di ruang TU baru ada perekrutan. Perekrutannya juga harus melengkapi syarat-syarat yang dikeluarkan oleh pihak Mts dan mengikuti presedurnya. Pembinaan diselenggarakan oleh Kementerian Agama Kabupaten Deli Serdang yang selalu diikuti tenaga kependidikan Mts Al-Washliyah tembung. Pemberhentian sama halnya dengan tenaga pendidik, apabila melakukan pelanggaran maka akan dikeluarkan SP1 sampai SP3 setelah itu baru ada pemberhentian, tetapi belum ada pemberhentian kecuali pemberhentian karena meninggal dunia.

Kompensasi semua tenaga pendidik dan kependidikan dapat, dan juga ada asuransi 50%. Penilaian dilakukan oleh kepala sekolah dengan mencatat kinerja tenaga kependidikan. Kompensasi ini mendekati dengan pernyataan **Marwansyah** dimana pendapat beliau adalah Kompensasi merujuk pada semua bentuk upah atau imbalan yang berlaku bagi suatu pekerjaan. Secara umum kompensasi ini memiliki dua komponen, yaitu komponen langsung berupa gaji, insentif, komisi dan bonus, dan kompensasi tidak langsung misalnya berupa asuransi kesehatan, fasilitas untuk rekreasi dan sebagainya. Kompensasi adalah keseluruhan imbalan yang diberikan kepada karyawan sebagai balasan jasa atau kontribusi mereka terhadap organisasi. Ataupun sesuatu yang diterima oleh seseorang karyawan balasan atas karya yang diberikannya kepada organisasi.⁹⁶

⁹⁶ Marwansyah, (2016). *Sumber Daya Manusia*. Bandung, Alfabeta. Hal. 268

BAB IV

KESIMPULAN DAN SARAN

A. Kesimpulan

Pengelolaan tenaga pendidik dan tenaga kependidikan di Mts Al-Washliyah Tembung ini mencakup, menganalisis pekerjaan dan kelemahan peserta didik, rekrutmen tenaga pendidik dan kependidikan yang dilakukan dengan memilih yang benar-benar dalam bidang yang diperlukan (profesional) dan mampu berkomunikasi dengan baik, pembinaan yang dilakukukan di Mts Al-Washliyah ini berbeda-beda, kalau guru pembinaannya narasumber diundang dari luar untuk berdiskusi, tenaga kependidikan pembinaannya diselenggarakan oleh Kementerian Agama Kabupaten Deli Serdang, dan pemberhentian belum pernah dilakukan kecuali pemberhentian disebabkan meninggal dunia dan itupun akan diselesaikan dengan kekeluargaan, di Mts sebelum diberhentikan terlebih dahulu mendapatkan SP1, SP2, SP3 setelah itu baru ada pemberhentian terpaksa atau tidak. dan penilaian terhadap tenaga pendidik dilakukan oleh kepala Mts dengan melihat hasil raport murid-murid dan melihat daftar hadir tenaga pendidik, kemudian untuk penilaian tenaga kependidikan kepala Mts melihat catatan sehari-hari dan melihat kinerja kependidikan.

Sarana prasarana Mts Al-Washliyah ini belum semuanya lengkap masih banyak yang harus di lengkapi, ruang perpustakaan beserta sarananya, ruang OSIS beserta sarananya.

B. Saran

Berdasarkan hasil pembahasan dan penarikan kesimpulan, maka penulis ingin memberikan sumbangan pemikiran berupa saran sebagai berikut:

Kepada Mts Al-Washliyah Tembung alangkah lebih baik apabila membagikan informasi membutuhkan tenaga pendidik atau kepebdidikan melalui iklan, koran, brosur, via sosial media. Supaya orang-orang lebih mudah untuk mendapatkan informasi dari Mts Al-Washliyah Tembung ini.

DAFTAR PUSTAKA

- Abdullah, Nazaruddin, (2011), *Al-Quran dan Manajemen Pendidikan*, Bandung: Citapustaka Media Perintis.
- Astri Novia. Manajemen Pendidik Dan Tenaga Kependidikan Dalam Meningkatkan Mutu Pendidikan. Volume X, No 1, 2017.
- Amiruddin, Wahyuli, (2010), *Administrasi Pendidikan, Bandung*, Citapustaka Media Perintis.
- Al- Qur'an Al-Karim dan Terjemahan, surah Ar-Rahman Ayat 33.
- Bafadal, Ibrahim (2004), *Peningkatan Profesionalisme Guru Sekolah Dasar*, Jakarta: PT Bumi Aksara.
- Candra, Muhammad, (2005), *Dasar-dasar Manajemen*, Medan: Perdana Publishing.
- Cholid Narbuko & Abu Achmadi, (2013), *Metodologi Penelitian*, Jakarta: PT Bumi Aksara.
- Djam'an Satori, dkk, (2007), *Materi Pokor Profesi Keguruan MKDK 4004*, Jakarta: Universitas Terbuka, cet. 3.
- Donni, Agus, (2015), *Manajemen Perkantoran*, Bandung: Alfabeta
- Departemen Agama RI, (2006), *Qur'an Tajwid dan Terjemahannya*, Jakarta: Magfirah Pustaka. Hal
- Eka Prihatin, (2011), *Teori Administrasi Pendidikan*, Bandung: Alfabeta.
- E. Mulyasa, (2012), *Manajemen Berbasis Sekolah Konsep, Strategi, Implementasi*, Bandung: PT Remaja Rosdakarya.
- Endin, (2010), *Psikologi Manajemen*, Bandung: Pustaka Setia.
- Hadijaya Yusuf (2012), *Administrasi Pendidikan*, Medan: Perdana Publishing.

Hadari Nawawi, (1984), *Administrasi Pendidikan*, Jakarta: Gunung Agung, cet. Ke-3.

Hadari Nawawi, (2005). *Menejemen Sumber Daya Manusia Untuk Bisnis Yang Kompetitif*. Yogyakarta: Gadjah Mada University Press

Hartati Sukirman, (2000), *Manajemen Tenaga Pendidikan*. Yogyakarta: FIP UNY
Hidayati. *Manajemen Pendidik, Standar Pendidik, Tenaga Kependidikan, dan Mutu Pendidikan*. Volume 21, No 1, 2014.

Djati Jualiatriasa dan Jhon Suprihanto, (1998). *Manajemen Umum Sebagai Penghantar*. Yogyakarta BPFF

Jaja, Amirulloh, (2013), *Manajemen Madrasah*, Bandung: Alfabeta.

Jauharotul Muniroh, Mahyadi (Volume 5, No 2, 2017, ISSN 2461-0550)
Manajemen Pendidik Dan Tenaga Kependidikan Di Madrasah Aliyah Negeri Kota Yogyakarta, link <http://www.researchgate.net>

Kementerian AGAMA RI, *Al-Qur'an Keluarga*, Bandung: Fitrah Rabbani.

Kaswan. (2012), *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Keunggulan Bersaing Organisasi*, Yogyakarta, Graha Ilmu.

Lexy J. Moleong, (2007), *Metode Penelitian Kualitatif*, Bandung: PT. Remaja Rosdakarya.

Mohammad Mustari, (2014), *Manajemen Pendidikan*, Jakarta: PT.Raja Grafindo,

Mulyasa, (2010), *Implementasi Kurikulum Tingkat Satuan Pendidikan*, Jakarta: PT Bumi Aksara.

Mulyasa, (2005), *Menjadi Kepala Sekolah Profesional*, Bandung: PT Remaja Rosdakarya.

- Mulyasa, (2004), *Manajemen Berbasis Sekolah*, Bandung: PT Remaja Rosdakarya.
- M .Farid, Daryanto, (2013), *Konsep Manajemen Pendidikan di Sekolah*, Yogyakarta: Gava Media.
- Mesiono, (2012), *Manajemen dan Organisasi*, Bandung: Citapustaka Media Perintis.
- Miles, Huberman dan Tjetjep rohidi (1992), *Analisis Data Kualitatif (terjemahan kedalam bahasa Indonesia)*, Jakarta: Selemba 4 (UI PERSS).
- Marwansyah, (20 16). *Sumber Daya Manusia*. Bandung, Alfabeta. Hal. 268
- Oemar Hamalik, (2008), *Manajemen Pengembangan Kurikulum*, Bandung: PT Remaja Rosdakarya.
- Putri Amelia (2010) *Strategi Rekrutmen Tenaga Pendidik dan Tenaga Kependidikan pada SDIT Darul Multaqlwn Parung Bogor*, link repository.uinjkt.ac.id
- Riani Laksmi, (2013), *Manajemen Sumber Daya Manusia Masa kini*. Yokyakarta, Graha Ilmu.
- Rahman Taufiq (2019). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Medan , Cipta Pustaka Media Printis.
- Rifa'i, Muhammad Fadhli, (2013) *Manajemen Organisasi*, Bandung: Cipta Pustaka Media Printis.
- Subagio Admodiworo, (2000), *Manajemen Pendidikan Di Indonesia*, Jakarta: Ardy Jaya
- Siagian Sondang, (2012), *Fungsi-fungsi Manajemen* Jakarata: Bumi Aksara

Rugaiyah & Atiek Sismiati, (2011), *Profesi Kependidikan*, Jakarta: Ghalia Indonesia.

Syafaruddin, Asrul, (2014) *Manajemen Kepegawaian Pendidikan*, Bandung: Ciptapustaka Media.

Syafaruddin, Asrul, (2013), *Kepemimpinan Pendidikan Kontemporer*, Bandung: Citapustaka Media.

Syafaruddin, Asrul, (2014), *Manajemen Kepengawasan Pendidikan*, Bandung: Citapustaka Media.

Susmaini, Muhammad, (2007), *Teori Manajemen*, Bandung: Citapustaka Media.

Syaiful Sagala, (2011), *Kemampuan Profesional Guru dan Tenaga Kependidikan*, Bandung: Alfabeta.

Saiful Sagala, (2013). *Memahami Organisasi Pendidikan*. Bandung, Alfabeta CV.

Sugiyono, (2013), *Metodo Penelitian Pendidikan*, Bandung: Alfabeta, Cet-16

Sugiono, (2013), *Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif dan R & D*, Bandung: Alfabeta

Salim, Metode, (2018) *Penelitian Kualitatif*, Bandung: Citapustaka.

Udin, Syaifuddin Saud, (2008), *Pengembangan Profesi Guru*, Bandung: Alfabeta

Permendiknas Nomor 8 Tahun 2015. *Tata Kerja dan Susunan organisasi Lembaga Kerja sama Tripartit*

Undang-Undang SISDIKNAS (*Sistem Pendidikan Nasional*) Nomor 20 Tahun 2003, Bab XI pasal 39 ayat 1

Undang-undang nomor 8 tahun 1974, *Pokok-pokok Kepegawaian*, BAB II, pasal 7

Undang-undang nomor 14 tahun 2015 *Tentang Guru dan Dosen* BAB I pasal 1, ayat 1, 11, 12

Undang-undang RI nomor 20 tahun 2003, (2010), *Sisdiknas dan Peraturan Pemerintah Tahun 2010 tentang Penyelenggaraan Pendidikan serta Wajib Belajar*, Bandung: Citra Umbara.

Lampiran

PERTANYAAN WAWANCARA

A. Wawancara dengan kepala Mts Al-Washliyah Tembung

1. Bagaimana dalam menganalisis kebutuhan tenaga pendidik?
2. Bagaimana dalam menganalisis kebutuhan tenaga kependidikan?
3. Bagaimana pihak sekolah menganalisis jabatan tenaga pendidik?
4. Bagaimana pihak sekolah menganalisis jabatan tenaga kependidikan?
5. Bagaimana proses menyeleksi tenaga pendidik?
6. Bagaimana proses menyeleksi tenaga pendidik tenaga kependidikan?
7. Apa syarat-syarat yang harus di penuhi para pelamar tenaga pendidik untuk masuk ke Madrasah ini?
8. Apa syarat-syarat yang harus di penuhi para pelamar tenaga kependidik untuk masuk ke Madrasah ini?
9. Bagaimana proses perekrutan tenaga pendidik?
10. Bagaimana proses perekrutan tenaga kependidikan?
11. Menggunakan proses ujian apa saja di Mts apakah melalui proses ujian tertulis, lisan dan praktek, bagi tenaga pendidik?
12. Menggunakan proses ujian apa saja di Mts apakah melalui proses ujian tertulis, lisan dan praktek, bagi tenaga kependidik?
13. Bagaimana cara yang di lakukan pihak madrasah untuk memberikan informasi bahwasanya madrasah tersebut menerima tenaga pendidik dan kependidikan?
14. Bagaimankah proses penilaian terhadap prestasi kerja tenaga struktural?
15. Bagaimankah proses penilaian terhadap prestasi kerja tenaga fungsional?

16. Bagaimanakah proses penilaian terhadap prestasi kerja tenaga teknis teknis pendidikan?
17. Bagaimanakah penilaian terhadap kenaikan jabatan kependidikan?
18. Bagaimanakah penilaian terhadap kenaikan jabatan pendidikan?
19. Bagaimanakah penilaian terhadap penyesuaian gaji tenaga kependidikan honorer?
20. Bagaimanakah penilaian terhadap penyesuaian gaji tenaga pendidikan honorer?
21. Bagaimanakah penilaian terhadap pengembangan tenaga kependidikan karir?
22. Bagaimanakah penilaian terhadap pengembangan tenaga pendidikan karir?

B. Wawancara dengan Wakil Kepala Mts Al-Washlyah Tembung

1. Bagaimana perencanaan tenaga pendidik dan tenaga kependidikan di Mts ini pak?
2. Bagaimana perekrutan tenaga pendidik dan tenaga kependidikan di Mts ini pak?
3. Bagaimana pembinaan dan pengembangan tenaga pendidik dan tenaga kependidikan di Mts ini pak?
4. Bagaimana proses promosi dan mutasi tenaga pendidik dan tenaga kependidikan di Mts ini?
5. Bagaimana proses pemberhentian tenaga pendidik dan tenaga kependidikan di Mts ini?

6. Apakah ada kompensasi bagi tenaga pendidik dan tenaga kependidikan di Mts ini, kalau ada bagaimana prosesnya pak?
7. Bagaimana pihak sekolah menilai kinerja tenaga pendidik dan tenaga kependidikan di Mts ini?

Dokumentasi

1. Wawancara dengan Bapak Kepala Mts Al-Washliyah Tembung



2. Wawancara dengan Bapak Wakil Kepala Mts Al-Washliyah Tembung



3. Ruang Kelas Mts Al-Washliyah Tembung



4. Ruang Laboratorium IPA



5. Ruang Guru Mts Al-Washliyah Tembung



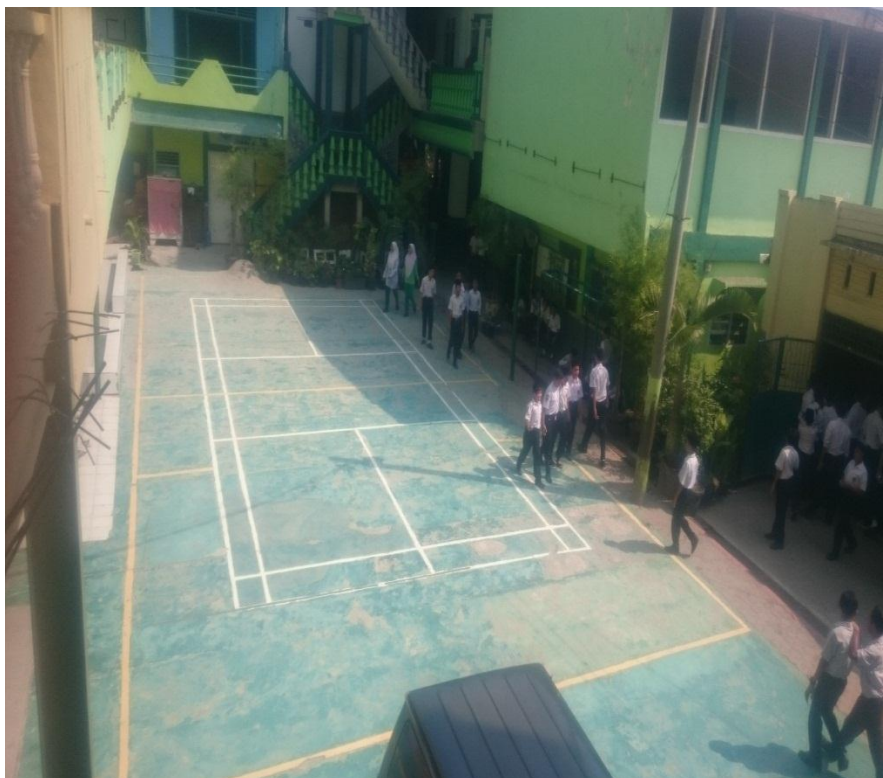
6. Ruang Tata Usaha Mts Al-Washliyah Tembung



7. Tempat beribadah Mts Al-Washliyah Tembung



8. Tempat Bermain dan Olahraga Mts Al-Washliyah Tembung



9. Struktur Organisasi Mts Al-Washliyah Tembung



10. Gambar Lingkungan Depan Mts Al-Washliyah Tembung



11. Gambar Lingkungan samping Kanan Mts Al-Washliyah Tembung



12. Gambar Mts Al-Washliyah Tembung Tampak dari Luar



13. Gambar Surat Lamaran Tenaga Pendidik di Mts Al-Washliyah Tembung

